

TESTY DYSKRYMINACYJNE

PRAKTYCZNY
PODRĘCZNIK
DLA ORGANIZACJI
POZARZĄDOWYCH



Redakcja
Kinga Wysińska-Di Carlo
Krzysztof Śmiszek

Warszawa 2015

TESTY DYSKRYMINACYJNE

**PRAKTYCZNY
PODRĘCZNIK
DLA ORGANIZACJI
POZARZĄDOWYCH**

Redakcja
Kinga Wysieńska-Di Carlo
Krzysztof Śmiszek

Warszawa 2015

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, 2015
Redakcja Kinga Wysieńska-Di Carlo, Krzysztof Śmiszek
Tłumaczenia Anna Konieczna-Purchała

Projekt graficzny Lena Maminajswili/ **masz**

Redakcja językowa i korekta Jolanta Lewińska

Przygotowanie do druku i druk Studio Reklamy i Wydawnictw **masz**

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
ul. Szpitalna 5 lok. 6a
00-031 Warszawa
www.ptpa.org.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone. Wykorzystywanie zawartych w publikacji tekstów, zarówno w całości, jak i we fragmentach, stanowi naruszenie praw autorskich i jest karalne. Dotyczy to również tłumaczenia, powielania, wykonywania mikrofilmów i reprodukcji metodami elektronicznymi.

ISBN 978-83-929959-7-5

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Kinga Wysieńska-Di Carlo Krzysztof Śmiszek	
Testy dyskryminacyjne – kiedy, po co i jak?	7
Kinga Wysieńska-Di Carlo	
Badania za pomocą testów dyskryminacyjnych.	24
Doświadczenia Biura Obrony Prawnej na Rzecz Mniejszości Narodowych i Etnicznych (NEKI) na Węgrzech Marton Udvari	
Zalety i wady testów dyskryminacyjnych: przykład norweski	31
Arnfinn H. Midtbøen	
Dyskryminacja ze względu na płeć w dostępie do usług	41
oferowanych przez warsztaty samochodowe – przykładowy scenariusz Kinga Wysieńska-Di Carlo	
Czy posłowie i posłanki na Sejm RP dyskryminują karmiące matki?	48
Scenariusz testu. Kinga Wysieńska-Di Carlo	
Czy warszawscy ginekolodzy/ginekolożki dyskryminują	51
ze względu na orientację seksualną pacjentek? Doświadczenia z testów dyskryminacyjnych. Zofia Jabłońska	
W czym mogę pani pomóc?	57
Testowanie reakcji funkcjonariuszy policji. Piotr Skrzypczak Marzena Wilk	

Oddajemy w Państwa ręce publikację, której celem jest wsparcie organizacji pozarządowych działających w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji w pozytywnym przez nie skutecznych środków dowodowych na zakazane prawem nierówne traktowanie. Dlaczego zdecydowaliśmy się wydać taki podręcznik? Powodów jest kilka. Jak wskazują badania oraz doświadczenia organizacji pozarządowych, dyskryminacja z takich powodów, jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, religia czy pochodzenie etniczne, wciąż utrzymuje się na wysokim poziomie. Prawo, choć coraz bardziej szczegółowe, wciąż dalekie jest od efektywności w zwalczaniu nierównego traktowania, a jednym z kluczowych powodów są trudności w gromadzeniu i prezentacji niepodważalnych dowodów na zaistnienie tego szkodliwego zjawiska. Dyskryminacja bowiem ma to do siebie, że wiedza o niej zazwyczaj nie jest powszechna, często jest ona ograniczona jedynie do świadomości sprawcy i ofiary, niekiedy nawet ani sprawca, ani ofiara nie są jej świadomi. Polskie organizacje pozarządowe działające na rzecz praw człowieka i ochrony przed dyskryminacją od lat sygnalizują, że pomimo sporych wysiłków – finansowych, logistycznych i intelektualnych – w sytuacji zdiagnozowanego indywidualnego przypadku dyskryminacji i doprowadzenia do postępowania sądowego niejednokrotnie odbijają się one o mur, jakim jest kwestia skutecznego udowodnienia złamania prawa.

Dlatego też Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego wraz z węgierskim partnerem – Biurem Obrony Prawnej na Rzecz Mniejszości Narodowych i Etnicznych (NEKI) – zdecydowało się na realizację projektu, którego celem było podniesienie kompetencji polskich organizacji pozarządowych w posługiwaniu się metodą testów dyskryminacyjnych jako efektywnym środkiem diagnozowania dyskryminacji. Testy dyskryminacyjne to coraz bardziej popularna w Europie i na świecie metoda pozyskiwania dowodów na zakazaną prawem dyskryminację oraz narzędzie pozwalające skuteczniej uprawdopodobnić, także przed sądem, złamanie zasady równego traktowania. W polskich warunkach testy dyskryminacyjne wciąż stanowią pewne novum w wachlarzu działań podejmowanych przez organizacje równościowe. Niniejszy podręcznik służyć ma zatem uporządkowaniu wiedzy o testach dyskryminacyjnych z punktu widzenia metodologicznego, wsparciu w planowaniu testów, a także dostarczeniu praktycznej wiedzy wynikającej z doświadczeń polskich NGOów, które podjęły wyzwanie przeprowadzenia testów dyskryminacyjnych.

W podręczniku znajdziecie Państwo zarówno ogólne wprowadzenie do metody testów dyskryminacyjnych, jak i przykładowe scenariusze przeprowadzenia testów. W publikacji zamieściliśmy także teksty napisane przez autorów z Węgier i Norwegii, którzy dzielą się swoimi praktycznymi doświadczeniami w posługiwaniu się tym narzędziem, przy czym tekst węgierski koncentruje się na organi-

zacji testów dla potrzeb postępowań sądowych, natomiast tekst norweski na konstruowaniu testów dla celów naukowych. Publikacja zawiera także opisy wybranych testów przeprowadzonych w 2015 r. przez uczestników i uczestniczki projektu „Akademia Testów Dyskryminacyjnych”, w których dzielą się oni wynikami swoich działań, jak i spostrzeżeniami na temat wyzwań stojących przed każdym, kto zdecyduje się na zastosowanie narzędzia testów dyskryminacyjnych.

Kinga Wysieńska-Di Carlo

Krzysztof Śmiszek

TESTY DYSKRYMINACYJNE – KIEDY, PO CO I JAK?

Kinga Wysieńska-Di Carlo

Problem dyskryminacji różnych grup mniejszościowych i kobiet nie jest już tematem marginalnym, dyskutowanym jedynie w gronie akademików czy wyspecjalizowanych organizacji pozarządowych. W związku ze zmianami zachodzącymi tak w świadomości społecznej, jak i systemie prawnym, nierówne traktowanie i dyskryminacja stały się przedmiotem analiz i polemik podejmowanych w głównym nurcie debaty publicznej. Mimo to pomiar dyskryminacji i jej dowodzenie, tak dla celów naukowych, jak i postępowań sądowych czy działań rzeczniczych, cały czas wiąże się z wieloma nieporozumieniami i kontrowersjami. Części z nich można uniknąć dzięki zastosowaniu testów dyskryminacyjnych.

Testy dyskryminacyjne w wielu krajach stały się podstawowym sposobem sprawdzania, czy i w jakiej skali występuje zjawisko bezpośredniej dyskryminacji określonych grup mniejszościowych, a także narzędziem do uprawdopodobnienia lub bezpośredniego wykazywania dyskryminacji określonych osób w postępowaniach sądowych. Istnieje kilka rodzajów testów, o czym będzie mowa dalej, ale –niezależnie od rodzaju – ich konstrukcja jest podobna. Składa się ona z trzech elementów/etapów.

Element/etap pierwszy polega na doborze dwóch lub więcej osób (testerów lub testerek, sylwetek lub historii) o takich samych charakterystykach bezpośrednio lub pośrednio związanych z daną sytuacją, a różniących się jedynie cechą, którą podejrzewamy, że stanowi przesłankę nierównego traktowania. Na przykład, jeżeli chcemy zobaczyć, czy jakiś pracodawca lub pracodawcy dyskryminują na etapie rekrutacji osoby o określonej orientacji seksualnej, to dobieramy dwie osoby lub konstruujemy dwa życiorysy o takich samych kwalifikacjach, doświadczeniach i wszystkich innych cechach istotnych z punktu widzenia stanowiska, na które przebiega rekrutacja, a jedyną cechą różniącą kandydatów lub kandydatki jest ich orientacja (o tym, jak ją można sygnalizować, będzie mowa dalej.)

Element/etap drugi to próba zawarcia transakcji z określoną lub losowo wybraną osobą podejmującą decyzję w interesującej nas sferze czy rynku. Mówiąc inaczej, ten etap polega na odpowiednim doborze badanych i próbie nawiązania z nimi relacji w testowanym obszarze. Obejmuje on na przykład selekcję pracodawców, właścicieli mieszkań, punktów usługowych itp. oraz wysłanie do nich testerów lub testerek, ich życiorysów lub innych materiałów zawierających o nich informacje i sugerujących chęć skorzystania z danej oferty lub usługi polecanej publicznie.

Element/etap trzeci obejmuje rejestrację i analizę wyników. W zależności od tego, w jakiej sferze i w jakim celu przeprowadzano testy, rejestracja może obejmować przebieg negocjacji, długość ich trwania, uzyskane informacje, opinie i odczucia testerów i testerek, zaproponowane ceny za daną usługę, oferowany

rodzaj kontraktu itp. Analiza takich wyników może mieć charakter zarówno ilościowy, jak i jakościowy, a w każdym wypadku ich istotą jest obiektywne ustalenie, czy testerzy lub testerki z grupy większościowej i mniejszościowej (faktyczni/e lub skonstruowani/e)¹ zostali/zostały inaczej potraktowani/e i czy ta różnica wyczerpuje definicję dyskryminacji ze względu na daną przesłankę.

Niezależnie od tego, jakiej przesłanki dyskryminacji dotyczy test, jakiego typu transakcji czy też rynku i w jakim celu jest przeprowadzany, jeżeli test został przygotowany i zrealizowany zgodnie z zasadami jego konstrukcji, to pozwala on jednoznacznie identyfikować i dokumentować incydenty dyskryminacji. Mówiąc inaczej, jeżeli test spełnia wszystkie wymogi stawiane tego typu układowi eksperymentalnemu, pozwala on na niebudzące wątpliwości wskazanie, że dana osoba czy grupa osób należących do mniejszości spotkała się z odmową dostępu do danej usługi lub dobra, lub gorszymi warunkami dostępu do niej, niż osoba czy grupa osób należąca do grupy większościowej, mimo iż nie różniły się one między sobą niczym istotnym z punktu widzenia danej transakcji poza testowaną cechą. Co za tym idzie, test pozwala na przypisanie zaobserwowanych różnic właśnie tej cesze. Poniżej przedstawiam kroki, jakie należy podjąć, aby mieć pewność, że zasady konstrukcji testu na każdym jego etapie zostały spełnione. Na zakończenie przedstawiam w formie schematu listę pytań i kroków, które należy podjąć, żeby zaplanować i przeprowadzić test, oraz listę publikacji w języku polskim i angielskim, w których można znaleźć dodatkowe informacje na temat tego sposobu dowodzenia dyskryminacji.

Krok 1 – Problem – testowalny czy nietestowalny?

Pierwsze pytanie, na które trzeba sobie odpowiedzieć, to czy w wypadku danego rodzaju dyskryminacji czy problemu, z którym mamy do czynienia, test jest adekwatną metodą jego rozwiązania. Testy dyskryminacyjne mogą być bowiem stosowane jedynie w określonych sytuacjach i odpowiadają na ściśle zdefiniowane pytania badawcze lub praktyczne. Poniżej przedstawiam w punktach, w jakiego typu sytuacjach się je stosuje.

(1) Testy dyskryminacyjne konstruuje się przede wszystkim w celu wykrycia bądź dowiedzenia dyskryminacji bezpośredniej, czyli do sprawdzenia, czy dwie osoby o podobnej sytuacji są traktowane tak samo. Można skonstruować też test mający na celu wykrycie dyskryminacji przez asocjację lub dyskryminacji intersekcyjnej (krzyżowej)², jednak szczególnie w wypadku tej ostatniej konstrukcja takiego testu, jak i analiza wyników są skomplikowane (np. wymagają więcej niż dwóch testerów/testerek). Dlatego testy mające na celu wykrycie dyskryminacji krzyżowej wykorzystuje się głównie w świecie nauki.

¹ W dalszej części opracowania, ilekroć używam sformułowania tester, testerzy/testerka, testerki odnoszę się tak do faktycznych osób, jak i ich skonstruowanych na potrzeby testu sylwetek, chyba że zaznaczam inaczej.

² Dyskryminacja intersekcyjna (krzyżowa) to dyskryminacja ze względu na kilka wchodzących ze sobą w interakcję przesłanek (np. płci i wieku, pochodzenia etnicznego i orientacji seksualnej itp.)

- (2) **Testy dyskryminacyjne stosuje się wyłącznie do obserwacji i porównywania decyzji i zachowań badanych.** Zachowania mogą być zdefiniowane szeroko – stanowią je zarówno reakcje werbalne (słownictwo, ilość i jakość udzielonych informacji, zadawane pytania, formułowane sugestie itp.), jak i niewerbalne (np. mowa ciała badanego, utrzymywany dystans fizyczny, bezpośrednie przywitanie itp.). Jeśli zaś chodzi o decyzje, to mają one zazwyczaj charakter zero-jedynkowy (zaproszono na rozmowę kwalifikacyjną – nie zaproszono, wyrażono chęć wynajęcia mieszkania – nie wyrażono takiej chęci itp.), ale mogą mieć także charakter ilościowy ciągły (np. podana cena samochodu, mieszkania czy jego najmu lub innej usługi).
- (3) **Testy dyskryminacyjne stosuje się wyłącznie na tych rynkach i w odniesieniu do tych transakcji (decyzji dotyczących transakcji), które są podejmowane natychmiast lub niemal natychmiast.** Jeżeli decyzja dotycząca danego rodzaju kontraktu/transakcji lub jej warunków ma nastąpić po jakimś czasie, w trakcie którego mogą się zmienić okoliczności określające preferowanych partnerów transakcji, wówczas tego typu transakcje nie mogą być testowane, albowiem niemożliwe jest zapewnienie, że testerzy/testerki będą nadal porównywalni/e pod względem wszystkich cech z wyjątkiem testowanej (dlatego, na przykład, choć testuje się dyskryminację w rekrutacji, nie testuje się dyskryminacji w odniesieniu do awansów czy podwyżek w pracy).
- (4) **Testować można jedynie dyskryminację ze względu na te przesłanki, które są widoczne dla badanych.** Innymi słowy, testowi możemy poddać tylko tych badanych (osoby podejmujące decyzje), którzy są świadomi różnicy między testerami/testerkami, lub badanych podejmujących decyzje w sytuacjach, gdzie dana różnica (przesłanka) może zostać uwidoczniiona. Jeżeli badani nie są świadomi, że jeden/jedna z testerów/testerek posiada daną cechę stanowiącą przesłankę dyskryminacji, lub niemożliwe jest skonstruowanie sytuacji, w której ta przesłanka mogłaby zostać uwidoczniiona, wówczas przeprowadzenie testu nie jest możliwe. Dlatego niemal niemożliwe jest testowanie dyskryminacji ze względu na poglądy polityczne na przykład na rynku mieszkaniowym czy w dostępie do usług.

Przedstawione powyżej sytuacje, w których można zastosować testy dyskryminacyjne, wskazują równocześnie sytuacje i formy dyskryminacji, do których wykrycia bądź opisu testy dyskryminacyjne nie będą adekwatnym narzędziem badawczym czy dowodowym. **Punkt pierwszy wskazuje, że testy nie znajdują zastosowania, jeśli nasz problem dotyczy dyskryminacji pośredniej, molestowania lub dyskryminacji wielokrotnej³.** Oznacza on także, że testy mogą być stosowane jedynie tam, gdzie decyzja lub określone zachowanie jest wynikiem preferencji badanych decydentów/decydentek. Mówiąc inaczej, nie można na przykład testować dyskryminacji w dostępie do usług finansowych migrantów nieposiadających odpowiednich dokumentów pobytowych, jeśli w regulaminie testowanych banków istnieją przepisy wymagające takich dokumentów.

³ Przez dyskryminację wielokrotną rozumiem tu sytuację, w której osoba jest dyskryminowana ze względu na różne przesłanki w różnych sferach/sytuacjach. W tym wypadku można jedynie skonstruować kilka testów, pokazujących dyskryminację ze względu na określone przesłanki w poszczególnych sytuacjach.

Punkt drugi wskazuje natomiast, że przedmiotem testu nie mogą być motywacje badanych, przyczyny ich decyzji, ukryte uprzedzenia czy treści podzielanych przez nich stereotypów, są one bowiem w sytuacji testu nieobserwowalne. Jeżeli zatem przedmiotem zainteresowania osoby czy organizacji planującej test jest wyjaśnienie mechanizmu podejmowania decyzji, tego, jakie czynniki miały na nią wpływ, czy źródła określonych przekonań, musi ona sięgnąć po inne narzędzia badawcze. **Testy dyskryminacyjne służą tylko i wyłącznie do wykazania, że fakt dyskryminacji miał miejsce, lub stwierdzenia, że dyskryminacja występuje na określonych rynkach czy wśród określonych decydentów/decyden-tek.** To ostatnie stwierdzenie oznacza także, że wyników testów nie można generalizować na całe populacje rynków czy badanych, a jedynie na te rynki lub badanych, w odniesieniu do których test został przeprowadzony (o ile oczywiście sposób doboru próby badanych na to pozwala).

Punkt trzeci wskazuje, że pewne zjawiska, takie jak na przykład: poziom segregacji przestrzennej ze względu na pochodzenie etniczne, nierówności dochodowe ze względu na płeć i kolor skóry, nierówności edukacyjne i zdrowotne ze względu na płeć czy klasę społeczną, nie są możliwe do zbadania i pomiaru za pomocą testu dyskryminacyjnego. Każde z tych zjawisk może być generowane w jakiejś mierze przez bezpośrednią dyskryminację przedstawicieli grup mniejszościowych, jednak testy stosują się do obserwacji pojedynczych decyzji podejmowanych (niemal) natychmiastowo i nie można ich stosować do badania zjawisk, które są efektem zestawu różnych czynników lub decyzji, a których konsekwencje są rozciągnięte bądź odroczone w czasie.

I na koniec, punkt czwarty. Oznacza on, że testowanie dyskryminacji ze względu na niektóre przesłanki na określonych rynkach może być niełatwe bądź niemożliwe. Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której osoba dzwoniąca bądź pisząca e-mail w sprawie wynajmu mieszkania informuje właściciela o tym, na kogo głosowała w ostatnich wyborach. Jeżeli by to zrobiła, a właściciel by jej odmówił i zaprosił do obejrzenia mieszkania osobę o takich samych poglądach, ale nie informującą o swoich preferencjach wyborczych, trudno byłoby stwierdzić, czy odmowa była związana z nadmiarem informacji czy z konkretnymi poglądami. Jeżeli nawet udałoby się skonstruować sytuację, w której obydwie osoby informowałyby o takich poglądach, sytuacja jest na tyle nieprawdopodobna, że powtórzenie takiego testu byłoby niemożliwe. Podobne trudności nastęrcza konstruowanie testów dotyczących dyskryminacji ze względu na orientację seksualną w rekrutacji do pracy. O ile bowiem tam, gdzie prawnie dopuszczone są małżeństwa bądź partnerstwa osób o tej samej płci, imię i nazwisko małżonka/małżonki lub partnera/partnerki wystarcza do zasygnalizowania orientacji, o tyle na przykład w Polsce zasygnalizowanie orientacji w procesie rekrutacji może mieć miejsce przez informację o przynależności do określonego typu organizacji (na przykład walczących o prawa osób LGBT; zazwyczaj nie podaje się bowiem informacji o pozostawaniu w związku nieformalnym). Wtedy jednak nie wiadomo, czy ewentualne nierówne traktowanie jest związane z aktywizmem czy też orientacją seksualną. Można oczywiście skonstruować trzecią sylwetkę aplikanta/aplikantki, który/a nie podaje żadnych informacji związanych z orientacją, jest natomiast aktywistą/tką lewicowym/a, i porównać reakcję pracodawców na wszystkie trzy życiorysy, taka konstrukcja komplikuje jednak badanie.

Krok 2 – Do czego wyniki mają posłużyć?

Kolejne pytanie, na które osoba czy organizacja planująca test musi sobie odpowiedzieć, to jaki jest główny cel przeprowadzenia testu. Od tego bowiem zależy między innymi zakres testu (rodzaj i liczba badanych), konieczność rekrutacji i szkolenia konkretnego typu osób, które będą się wcielały w rolę testerów/testerek, a także sposób rejestracji jego wyników.

Najogólniej rzecz biorąc, testy realizowane są w celu:

- przedstawienia ich wyników w trakcie postępowania sądowego w związku ze skargą (skargami) na określoną osobę czy instytucję;
- monitoringu efektywności prawa;
- uzupełnienia audytów systemowych;
- testu hipotez lub diagnoz naukowych.

Testy prowadzone dla potrzeb postępowań sądowych w związku z roszczeniami antydyskryminacyjnymi lub innymi sprawami związanymi z dyskryminacją są ograniczone pod względem zakresu (testowanym jest pozwany/pozwana), jednak wymagają szczególnej staranności w doborze testerów/testerek, konstrukcji testu i rejestracji jego przebiegu. Przede wszystkim jeżeli test jest realizowany w związku ze sprawą wniesioną z powodztwa konkretnej osoby, konstruowana sytuacja i testerzy/testerki (konkretne osoby) powinni/powinny być jak najbardziej podobni/e do powoda/powódki ze względu na wszystkie cechy związane z danym typem transakcji i rynku. Na przykład jeśli sprawa dotyczy dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne w dostępie do publicznie oferowanych usług, a pozwanym jest właściciel restauracji, to para testerów/testerek różniących się jedynie pochodzeniem etnicznym idąca do tej restauracji powinna być pod względem zachowania, wyglądu i ewentualnego towarzystwa jak najbardziej podobna do powoda/powódki, iść do restauracji w tym samym dniu i godzinach co powód/powódka itp.

Jeśli test jest realizowany na potrzeby wsparcia litygacji o charakterze strategicznym, wówczas nie tylko testerzy/testerki muszą być starannie dobrani/e, ale również sytuacja testu musi być jak najbardziej prawdopodobna, żeby nie wywołać zarzutów o prowokację lub „dowodzenie z góry założonej tezy”. Co więcej, badani/e powinni być dobrani/e tak, żeby stanowić typowych reprezentantów/reprezentantki danego typu rynku (na przykład właścicieli/właścielek klubów nocnych, menedżerów/menedżerki restauracji, pracodawców/pracodawczyń czy dyrektorów/dyrektorki szkół).

Niezależnie od tego, czy test jest konstruowany dla pierwszego czy drugiego typu postępowań, rekrutowani/e testerzy i testerki powinni/y się cechować: **(a) nieposzlakowaną opinią;** **(b) obiektywnością**, co oznacza, że nie mogą być bezpośrednim interesem powiązani/e z określonym wynikiem testu (na przykład wynagrodzenie musi być niezależne od wyniku testu, testerzy i testerki nie mogą się znać między sobą lub z osobą, z której powodztwa toczy się sprawa o dyskryminację, nie mieć żadnej uprzedniej styczności z badanym/.badaną itp.); **(c) spostrzegawczością i dokładnością;** **(d) chęcią i możliwością wystąpienia jako świadek w postępowaniu.** W trakcie trwania testu i po jego zakończeniu osoby zaangażowane (testerzy i testerki) nie mogą mieć ze sobą kontaktu, aby móc niezależnie od siebie przedstawić jego przebieg, swoje odczucia i obserwacje.

Testy realizowane w celu monitoringu przestrzegania prawa antydyskryminacyjnego i innych rozwiązań prorównościowych różnią się od testów prowadzonych na rzecz postępowań sądowych swoim zasięgiem, a od testów dla celów naukowych – sposobem doboru badanych oraz charakterystykami testerów/testerek. W testach mających na celu monitoring przestrzegania prawa badanych/badane dobiera się, biorąc pod uwagę zebraną z różnych źródeł (badań naukowych, akt sądowych, skarg do organizacji pozarządowych itp.) wiedzę dotyczącą tego, w jakich miejscach (i z powodu jakich przesłanek) dyskryminacja występuje najczęściej – na przykład, że dyskryminacja ze względu na kolor skóry lub pochodzenie etniczne występuje najczęściej w rekrutacji na stanowiska wymagające bezpośredniego kontaktu z klientem, a dyskryminacja ze względu na orientację seksualną przy rekrutacji na stanowiska klasyfikowane jako typowo kobiece lub typowo męskie. Badanych/badane dodatkowo dobiera się, biorąc pod uwagę szansę skutecznego przeprowadzenia testu, czyli na przykład liczbę ofert pracy dotyczących danych stanowisk, wymaganych kwalifikacji itp. Ponadto, w omawianych testach przyjmuje się, że testerzy/testerki mniejszościowi/mniejszościowe powinni/y być nieco bardziej atrakcyjni/e niż testerzy/testerki większościowi/ea pod względem cech branych pod uwagę przy danej transakcji (kwalifikacji, referencji itp.) i powinni/e usiłować zawrzeć transakcję na danym rynku jako pierwsi (przed testerem/testerką większościową).

Testy dla celów naukowych charakteryzują się największym zasięgiem – zarówno jeśli chodzi o dobór i liczbę badanych, jak i liczbę oraz kombinacje charakterystyk testerów i testerek. Jeśli chodzi o dobór badanych, to najczęściej ma on charakter losowy, a liczba tak zwanych ważnych testów musi być wystarczająco duża, żeby móc przeprowadzić odpowiednie analizy statystyczne. Ze względu na sprawdzane hipotezy często randomizuje się też kolejność, w której testerzy/testerki usiłują zawrzeć transakcje, i różne ich cechy, które podejrzewa się, że mogą mieć wpływ na decyzje badanych. Co więcej, o ile jest to możliwe, dla celów naukowych unika się konstruowania testów z udziałem konkretnych testerów/testerek (osób). Dzieje się tak dlatego, że konkretne osoby (niezależnie od tego, jak dobrze przeprowadzony był trening) różnią się wieloma cechami, których nie sposób wyeliminować lub wyrównać między testerami/testerkami, a które mogą wiązać się z preferencjami osób badanych (na przykład sposób uśmiechania się, tembr głosu itp.). W testach, w których zatrudnienie konkretnych osób jako testerów lub testerki jest konieczne, rekrutuje się ich na tyle dużo, żeby móc przeprowadzić testy, dobierając różne pary testerów i testerek, i sprawdzić, że każda kombinacja par spotyka się z podobną proporcją określonych zachowań/decyzji, czyli że nie jest tak, iż jakaś osoba lub para osób spotyka się ze szczególnie nietypowym zachowaniem. Takie podejście (rotowanie par) lub powtórzenie testu z dodatkową parą testerów lub testerek jest też rekomendowane (o ile to możliwe) w pozostałych typach testów – dzięki temu można ustalić, na ile systematycznie dany badany (przedsiębiorca/przedsiębiorczyni, właściciel/właścicielka, dostawca/dostawczyni usług) stosuje określone praktyki dyskryminacyjne, a na ile dane zachowanie miało charakter incydentalny.

Krok 3 – Rozpoznanie rynku

Planując test, należy odpowiedzieć sobie na kilka podstawowych pytań dotyczących charakterystyk rynku, który ma być testowany, typowych dla niego sytuacji i oczekiwań wobec partnerów transakcji.

Po pierwsze, należy sprawdzić, jak kształtuje się obecna sytuacja na danym rynku. Na przykład, jaki jest poziom bezrobocia na rynku pracy i w określonych zawodach, jeśli test ma dotyczyć rekrutacji; które dzielnice mieszkaniowe traktowane są jako prestiżowe, jeśli test ma dotyczyć mieszkalnictwa; jakie są notowania określonych szkół, jeśli test ma dotyczyć dostępu do edukacji; czy do jakiego typu klienteli adresowana jest dana usługa. Takie przygotowanie pozwoli, po pierwsze, lepiej przygotować test i testerów lub testarki, po drugie, wybrać odpowiednich badanych i, co najważniejsze, uniknąć ewentualnych zarzutów o manipulowanie wynikami badania. Na podstawie dotychczas zebranych danych, wiadomo, że dyskryminacja jest wyższa przy wyższym poziomie bezrobocia, wśród usługodawców kierujących swą ofertę do lepiej uposażonych, w dzielnicach czy szkołach postrzeganych jako prestiżowe itp. Żeby uniknąć zatem jakichkolwiek zarzutów, można zaplanować testy wśród różnych pracodawców/różnych zawodach, w różnych dzielnicach itd. Oczywiście można też przeprowadzić test tam, gdzie oczekiwanie dyskryminacji jest wysokie, jednak należy wówczas upewnić się, że charakterystyki testerów/testerek są na tyle dopasowane do sytuacji, iż uzasadniają wnioski o dyskryminacji (lub jej braku) ze względu na daną przesłankę, nie zaś różnice w dochodach czy innych cechach testerów/testerek.

Diagnoza danego rynku pozwala też na określenie, jaki jest typowy sposób prowadzenia negocjacji lub zawierania transakcji oraz jakie są oczekiwania wobec osób starających się daną transakcję zawrzeć, co pozwala na przygotowanie odpowiedniego scenariusza testu i adekwatny dobór testerów/testerek. Studiując na przykład rynek mieszkaniowy, dowiemy się, czy rozpoczęcie negocjacji ma za zwyczaj miejsce za pomocą poczty elektronicznej (co sprawia, że nie musimy zatrudniać konkretnych testerów lub testerek) czy telefonu (co w zależności od badanej cechy wymaga wielu bądź kilku testerek/testerów). Studiując dany rynek usług, dowiemy się, jak wygląda typowy przebieg danej interakcji, jakie cechy klientów/klientek są brane pod uwagę, co powinno stanowić naszą miarę dyskryminacji (na przykład odmowa świadczenia przysługi versus inna cena) itp.

Krok 4 – Planowanie testu

Jeśli wszystkie omówione do tej pory działania zostały zrealizowane, planowanie testu nie powinno być nazbyt skomplikowane. Szczegóły testu będą jednak zależały od odpowiedzi na dodatkowe – czasem bardziej, czasem mniej techniczne – pytania.

Pierwsze z tych pytań dotyczy tego, jakiej wielkości budżetem dysponuje instytucja/organizacja planująca test i jaki ma czas na jego przeprowadzenie. Im mniejszy jest budżet badania, tym lepiej jest ograniczyć się do transakcji, które odbywają się przez internet lub telefon (nie ponosi się wówczas kosztów związanych z rekrutacją, szkoleniem i wynagrodzeniem testerów/testerek). Jeśli bu-

dżet badania jest niski, należy także ograniczyć zasięg testu do konkretnej lokalizacji przestrzennej (dzielnicy, miasta, regionu), typów usług, zawodów itp. Ograniczenie zasięgu testu jest też rekomendowane, gdy czas na przeprowadzenie badania jest ograniczony, albowiem identyfikacja adekwatnych badań i przeprowadzenie testów na dużej próbie są czasochłonne.

Pytanie o czas przeprowadzenia badania jest też o tyle istotne, że testy nie powinny być prowadzone w sytuacji, gdy mają miejsce jakieś szczególne dla danego rynku czy danej mniejszości wydarzenia. Nie powinno się zatem prowadzić testów dotyczących dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, gdy trwają strajki protestacyjne, lub dyskryminacji w dostępie do usług medycznych w okresach wzrostów zachorowań.

Na tym etapie trzeba też odpowiedzieć sobie bardzo szczegółowo na to, kim mają być badani (np. pracodawcami określonego typu, właścicielami mieszkań o określonym standardzie, menedżerami restauracji o określonym profilu, lekarzami określonej specjalności itp.), jakimi dokładnie cechami mają charakteryzować się testerzy/testerki oraz jakie dokładnie zachowania i w jaki sposób mają być rejestrowane. To ostatnie pytanie jest szczególnie istotne dla przygotowania testerów/testerek bądź badaczy/badaczek oraz do sposobu analizy wyników. Z kolei odpowiedź na nie jest związana z analizą danego rynku i wiedzą na temat tego, w jaki sposób przejawia się najczęściej dyskryminacja wobec określonych mniejszości.

Krok 5 – Przygotowanie narzędzi

Kolejny krok podczas przygotowywania testów polega na przygotowaniu i pretestowaniu (sprawdzeniu narzędzia): (1) protokołu testu, (2) instrukcji dla koordynatorów/koordynatorek, (3) testerów i testerek, (4) historii, scenariuszy lub profili, którymi ci ostatni/te ostatnie mają się posługiwać, (5) instrukcji dla osoby pełniącej funkcję specjalnego obserwatora/obserwatorki (*moral witness*), (6) formularzy, na których będą rejestrowane wyniki, oraz (7) zasady kodowania wyników. Przykłady takich narzędzi są załączone w kolejnym rozdziale, dlatego tutaj nie będę ich podawać, opiszę jednak podstawowe elementy, jakie powinny się w nich znaleźć.

Protokół testu musi zawierać dokładne informacje o tym:

- do kogo, kiedy i kto ma się udać, co ma być obserwowane, jak rejestrowane i jak interpretowane. Musi zatem znaleźć się w nim informacja o:
 - o sposobie doboru badanych (na przykład wszystkie osoby, które umieściły ogłoszenia o chęci wynajmu mieszkania za 1000-1500 złotych w Łodzi na stronie www.gumtree.pl w określonym czasie);
 - o sposobie doboru testerów/testerek w pary (tak żeby osoby były rotowane i maksymalnie podobne);
 - o rejestrowanych zachowaniach (decyzje, wypowiedzi, oferowane ceny) i odczuciach badanych;
 - o sposobie ich rejestracji (nagrania, kwestionariusze itp.);
 - o zasadach kodowania tych informacji (na przykład jeśli rozmowy były nagrywane, to w jaki sposób zakodować, że w jednym wypadku dana wypowiedź się pojawiła, a w innym nie, albo że w jednej rozmowie osoba

była przyjemna, a w innej nie, tak żeby te informacje dało się później obiektywnie analizować);

- o i sposobie interpretacji wyników (na przykład czy sytuacje, w których nikomu w parze testerów/testerek nie udało się uzyskać zgody zawarcia transakcji, postrzegane będą jako równe traktowanie czy obserwacja nieważna).

Instrukcje dla koordynatorów/koordynatorek powinny zawierać:

- wskazówki na temat tego, jakie po kolei czynności mają oni/one podjąć, aby dobrać badanych/badane;
- wskazówki na temat tego, jakie po kolei czynności mają oni/one podjąć, aby dobrać pary testerów/testerek;
- wskazówki na temat tego, jakie po kolei czynności mają oni/one podjąć, aby przypisać testerów/testerki do określonych badanych (lokalizacji);
- w jakim odstępie czasu wysłać testerów/testerki do określonych badanych;
- kto i kiedy powinien być na miejscu testu, odebrać formularze od testerów/testerek;
- w jaki sposób i kiedy zakończyć test.

Z kolei instrukcje dla testerów i testerek (o ile są to konkretne osoby) muszą obejmować:

- dokładne wyjaśnienie, na czym polega ich rola;
- jakie czynności krok po kroku mają wykonać;
- jak mają się zachowywać, co mówić, jak wyglądać (o ile test przeprowadzany jest osobiście);
- w którym momencie mają zakończyć negocjacje czy interakcję z badanymi;
- przykłady przebiegu sytuacji/negocjacji, w których testerzy/testerki mają uczestniczyć;
- informacje o tym, na co szczególnie zwracać uwagę;
- sposób wypełnienia formularza przebiegu testu.

Jeśli do obserwacji prawidłowości przebiegu badania zaprosiliśmy osobę mającą gwarantować jego obiektywność, musimy również przygotować dla niej instrukcje dotyczące tego, na czym test polega, jakie są jego zasady, kiedy, co i jak ów świadek ma obserwować.

Wszystkie narzędzia, którymi będziemy się posługiwać, muszą zostać sprawdzone (pretestowane) pod kątem tego, czy spełniają swoje funkcje. Mówiąc inaczej, przed rozpoczęciem testu należy sprawdzić przy pomocy ekspertów/ekspertek lub faktycznych badanych, czy nasze scenariusze lub sposoby informowania o różnicach pomiędzy badanymi są trafne, prawdopodobne i rzetelne. Musimy też sprawdzić, czy testerzy/testerki są w stanie zastosować się do przygotowanego przez nas scenariusza, tak aby był on dla nich naturalny i nie powodował problemów w odgrywaniu określonych ról.

Krok 6 – Dobór i szkolenie testerów/testerek

Jak zostało wcześniej wspomniane, dobór testerów/testerek zależy od tego, jaki jest cel danego testu. W przypadku testów, w których od testerów lub testerek

będzie się oczekiwać stawiennictwa w sądzie w roli świadka lub powoda/powódki (litygacja strategiczna), a także testów przeprowadzanych osobiście, oprócz opisanych wyżej cech, o ich doborze powinna stanowić faktyczna przynależność do danej grupy mniejszościowej/większościowej. W przypadku testów telefonicznych osoby odgrywające określone role muszą jedynie spełniać ogólne kryteria stawiane wszystkim testerom/testerkom. Jeśli test jest przeprowadzany przez internet, stworzone sylwetki muszą spełniać kryteria określone w protokole dla sylwetek mniejszościowych i większościowych.

Szkolenie testerów/testerek jest czasochłonne – w zależności od testów może trwać od kilku godzin do kilku dni – i musi zawierać czas na ćwiczenie zarówno w parach, jak i indywidualnie, scenariuszy i zachowań oraz technik obserwacji. Niektórzy badacze/badaczki do szkolenia testerów/testerek zatrudniają także przedstawicieli/przedstawicielki badanych, aby sprawdzić przygotowanie testerów/testerek i skorygować niepożądane elementy.

W trakcie rekrutacji i szkolenia testerów/testerek, nie powinni/y być oni/e informowani/e o tym, jaki jest dokładny cel testu (**dowiedzenie dyskryminacji**), a jedynie o tym, czego się od nich indywidualnie oczekuje, i że wynagrodzenie nie zależy od tego, jakiego typu zachowania zaobserwują. Mówiąc inaczej, nawet jeśli test jest prowadzony dla celów postępowań sądowych, jedyne, o czym informujemy, to ewentualna konieczność opowiedzenia o przebiegu zdarzenia i własnych odczuciach w sądzie, nie zaś o tym, że od przebiegu testu zależy wynik postępowania sądowego w sprawie o dyskryminację, ewentualna wysokość odszkodowania/zadośćuczynienia czy zmiana prawa.

Krok 7 – Przeprowadzenie testu i rejestracja wyników

Przebieg każdego testu musi być szczegółowo opisany i zawierać informacje dotyczące badanego/badanej, testera/testerki, momentu rozpoczęcia i zakończenia testu, oraz kolejnych wydarzeń i wyniku. Kompletność i ścisłość opisu przebiegu testu są szczególnie istotne, jeśli wyniki mają być wykorzystane w celach postępowań sądowych. W takich postępowaniach bowiem sąd będzie szczególnie zainteresowany dowodami na to, że w obrębie dobranej pary testerów/testerek zachowania i podane informacje były równoważne, oraz na to, że testerzy/testerki nie mieli ze sobą kontaktu w trakcie trwania testu ani po jego zakończeniu, by ewentualnie uzgodnić zeznania. Dlatego w testach dla celów sądowych niezwykle ważna jest funkcja koordynatora/koordynatorki testu, który/a jako jedyny/a posiada wszystkie informacje niezbędne do zapewnienia identyczności (równoważności) zachowań testerów/testerek będących z nim/nią w kontakcie oraz braku kontaktu między testerami/testerkami do czasu złożenia zeznań.

Rola koordynatora koordynatora/koordynatorki testu jest szczególnie ważna, biorąc pod uwagę różne nieprzewidziane sytuacje, jakie mogą zaistnieć w trakcie jego trwania. W przypadku testów dla celów sądowych, musi on/ona wówczas podejmować decyzje mające zapewnić przede wszystkim bezpieczeństwo testerów/testerek, ale także kontynuację badania w taki sposób, aby przebieg testu był jak najbardziej podobny w obrębie danej pary. Dla przykładu, jeśli w trakcie testu polegającego na sprawdzeniu traktowania osób o różnej orientacji

seksualnej przez lekarza internistę pierwszą osobę, która udała się do lekarza, zapytano o wyniki badania krwi (niewymaganego do wizyty) i odmówiono jej dalszych badań ze względu na takowych, to kolejna osoba z pary udająca się do tego samego lekarza powinna zostać poinformowana, że takich wyników również nie powinna okazywać. Z kolei w następnej parze obydwie osoby mogą takie wyniki mieć. W przypadku testów dla celów naukowych zachowania pomiędzy wszystkimi parami są zazwyczaj zestandaryzowane, a rolą koordynatora/koordynatorki jest upewnianie się, że wszelkie sytuacje odbiegające od protokołu zostały odpowiednio odnotowane, żeby wykluczyć je z analiz.

W przypadku testów prowadzonych dla celów sądowych nie bez znaczenia jest opis emocji, a także inne osobiste sprawozdania z przebiegu sytuacji, które powinny być odnotowane *verbatim*. W badaniach naukowych analiza emocji jest zazwyczaj w pełni ustrukturyzowana, co oznacza zakodowanie emocji według z góry określonego sposobu na jednolitej skali.

Najogólniej rzecz biorąc, opracowując zasady rejestracji przebiegu testu, pamiętać należy przede wszystkim o jego celu. Wymagania dotyczące dowodów prezentowanych w sądzie determinują ilość i dokładność informacji, jakie powinny zostać zapisane i przedstawione, co oznacza często konieczność rejestracji całego zdarzenia, użytych przez badanych (oskarżonych) słów czy gestów, zadanych pytań itp., dlatego organizator/ka testu powinien/powinna zadbać, żeby wszystkie te szczegóły zostały precyzyjnie opisane. W przypadku pozostałych testów, rejestrowane są przede wszystkim te zachowania i decyzje, które z góry określono jako identyfikujące dyskryminację.

Krok 8 – Interpretacja wyników

W przypadku testów prowadzonych dla postępowań sądowych porównanie traktowania osób w parach polega na analizie reakcji/zachowań badanych/oskarżonych pod kątem przepisów prawa, określających, jakie zachowania wyczerpują znamiona naruszenia regulacji prawnych, zakazujących dyskryminacji w określonych obszarach życia.

W przypadku testów prowadzonych dla celów monitoringu efektywności prawa lub testów dla celów naukowych należy najpierw upewnić się, że dobór par testerów/testerek zakończył się sukcesem, a więc że żaden konkretny tester/testerka, niezależnie od tego z kim był/była w parze, nie jest systematycznie traktowany/a inaczej niż inni/inne testerzy/testerki. Poprawna konstrukcja testu zakłada bowiem, że żaden/żadna z testerów/testerek nie jest systematycznie preferowany/a w danej parze z powodów innych niż przesłanka. Dla przykładu, może

⁴ Sposób, w jaki sprawdza się, że żaden tester/testerka nie był/a systematycznie preferowany/a/gorzej traktowany/a ze względu na swoje indywidualne cechy, nie zaś przynależność do grupy mniejszościowej, został dokładniej opisany w: K. Wysińska, 2010. *Testy dyskryminacyjne – metoda i zastosowania*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych. Ponieważ sprawdzenie efektu „indywidualnego testera” ma charakter statystyczny, nie będę go tutaj opisywać.

⁵ Historia usłyszana od F. Bovenkirka w trakcie wizyty studyjnej przedstawiciela Instytutu Spraw Publicznych i Stowarzyszenia Interwencji Prawnej w Holandii.

zdarzyć się tak, że jakiś przygotowany życiorys czy zrekrutowana osoba, pomimo wszystkich przedsięwziętych kroków związanych z zapewnieniem porównywalności w obrębie par, spotyka się ze szczególną niechęcią lub sympatią. Taki życiorys czy osoba może wówczas zniekształcić wyniki testu i obserwacje zebrane dla pary/par, w których się pojawiała, będą musiały być z ostatecznej analizy wyników usunięte⁴. Taka sytuacja zdarzyła się kiedyś w Holandii podczas przeprowadzania testów dyskryminacyjnych na rynku pracy, kiedy jeden z testerów będących przedstawicielem grupy mniejszościowej spotykał się z systematycznie pozytywnym wyborem (po zakończeniu testu został gwiazdą telewizji)⁵.

Następnie oblicza się tzw. wskaźnik dyskryminacji netto, który stanowi iloraz różnicy w traktowaniu przedstawicieli grupy większościowej i mniejszościowej (od liczby przypadków, w których członkowie grupy większościowej zostali potraktowani lepiej, odejmuje się liczbę przypadków, w których członkowie grupy mniejszościowej zostali potraktowani lepiej) do liczby wszystkich uwzględnionych obserwacji. Liczba uwzględnionych obserwacji, a zatem wielkość wskaźnika dyskryminacji netto, zależy od podjęcia decyzji o tym, czy brak jakiejkolwiek reakcji na testerów/testerki w parze traktuje się jako równe traktowanie czy też jako obserwacje nieważne, wskazujące raczej na niespełnienie kryteriów danego rynku, nie zaś na brak preferencji wśród badanych. Decyzja o tym, jak traktować takie obserwacje, powinna zostać podjęta przed przystąpieniem do testu⁶. Istnieją również inne sposoby analizy wyników, polegające na badaniu szans zawarcia transakcji przez przedstawicieli różnych grup czy też różnic średnich wartości między określonymi wskaźnikami; wymagają one jednak stosowania narzędzi statystycznych, których opis wykracza poza cele niniejszego opracowania.

Schemat postępowania krok po kroku

Podsumowanie dotychczasowych rozważań przedstawiono w formie uproszczonej w tabeli.

Krok	Podstawowe pytania	Kwestie, które należy wziąć pod uwagę
Problem	<p>Czy moje badanie ma dotyczyć dyskryminacji bezpośredniej?</p> <p>Jakie sfery/rynkі mnie interesują?</p>	<p>Testowalne są jedynie zachowania: jednoznacznie wyrażone decyzje i obserwowalne traktowanie testerów (mowa ciała, prowadzenie rozmowy, zadawane pytania, długość reakcji, oferowana cena...).</p> <p>Testowalne są te rynki/ transakcje/interakcje, gdzie decyzje są podejmowane "szybko", i te, gdzie zachowania są efektem preferencji testowanego.</p>

⁶ Szerzej na ten temat w K. Wysińska, *Testy dyskryminacyjne ...*, op. cit.

<p>Problem</p>	<p>Jakie przesłanki mnie interesują?</p>	<p>Testowalne są te przesłanki, co do których mamy pewność, że będą “widoczne” dla testowanych.</p>
<p>Cel</p>	<p>Do czego wyniki mają posłużyć? Litygacja? Nauka? Sprawdzenie efektywności prawa? Ilustracja problemu?</p>	<p>Rodzaje testów ze względu na cele różnią się konstrukcją, sposobem doboru badanych i testerów/testerek, a także zasięgiem.</p>
<p>Rynek</p>	<p>Jaka jest sytuacja na danym rynku?</p> <p>Jakie jest typowe medium interakcji/transakcji/negocjacji?</p> <p>Jakie są oczekiwania rynku wobec partnerów negocjacji?</p>	<p>Najważniejsze opisywane wskaźniki danego rynku i wskaźniki interesujące z punktu widzenia testowanej grupy mniejszościowej.</p> <p>Czy transakcje zawierane są twarzą-w-twarz, przez telefon lub przez internet.</p> <p>Jaki jest typowy klient/aplikant na danym rynku, jakie są wobec niego standardowe oczekiwania.</p>
<p>Konstruowanie testu</p>	<p>Jaki jest budżet?</p> <p>Jaki ma być zasięg testu?</p>	<p>Im mniej pieniędzy na badanie, tym lepiej ograniczyć jego zasięg, uprościć schemat i wybrać mniej kosztowne medium.</p> <p>Nie zawsze trzeba badać wszystkich, cały kraj czy region. Można się ograniczyć do konkretnych miejsc.</p>

<p>Konstruowanie testu</p>	<p>Kim są badani?</p> <p>Kim mają być testerzy/testerki?</p>	<p>Czy badanymi mają być konkretni przedsiębiorcy/właściciele/ oferenci usług, czy też decydenci typowi dla danego rynku, czy też o określonych charakterystykach?</p> <p>Czy mają to być konkretne osoby o szczególnych charakterystykach, czy też stworzone na potrzeby testu profile?</p>
	<p>Ile mamy czasu na test?</p>	<p>Im mniej czasu, tym bardziej należy ograniczyć test i przyrzec się jego okolicznościom.</p>
<p>Narzędzia</p>	<p>Czy przygotowane zostały instrukcje dla wszystkich uczestników testu?</p> <p>Czy zostały one sprawdzone?</p>	<p>Protokół testu</p> <p>Instrukcje dla koordynatora</p> <p>Instrukcje dla testerów</p> <p>Instrukcje dla świadków</p> <p>Scenariusze + zasady kodowania</p> <p>Wszystkie narzędzia muszą zostać „wypróbowane” przed rozpoczęciem testu.</p>
<p>Dobór i szkolenie testerów</p>	<p>Biorąc pod uwagę cele testu, kim powinni być testerzy/testerki i czy zostali odpowiednio przygotowani?</p>	<p>Testerzy/testerki muszą spełniać określone kryteria, a sposób ich przygotowania musi zapewniać ich obiektywność.</p>
<p>Rejestracja wyników</p>	<p>Do czego wyniki mają służyć?</p>	<p>Szczegółowe wytyczne co do rejestracji przebiegu testu i jego wyników zależą od celu testu i dobranych wskaźników dyskryminacji.</p>
<p>Interpretacja</p>	<p>Czy testerzy byli inaczej traktowani ze względu na przesłankę czy inne cechy?</p>	<p>Aspekty prawne, założenia teoretyczne, odpowiednie narzędzia statystyczne.</p>

Polecane lektury

Publikacje prawne i praktyczne

<http://www.bendickegan.com/publications.htm>

<http://www.migpolgroup.com/portfolio/proving-discrimination-cases-the-role-of-situation-testing/>

<http://www.non-discrimination.net/publications>

http://www.equalrightscenter.org/site/PageServer?pagename=pubs_Testing_Reports_and_Research

Raporty

Koss-Goryszewska M. (2010), *Testy dyskryminacyjne. Charakterystyka techniki i zastosowanie w wybranych krajach*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Wysieńska K. (2010), *Nguyen, Serhij, czy Piotr? Pilotażowe badanie audytowe dyskryminacji cudzoziemców w rekrutacji*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Wysieńska K. (2010), *Testy dyskryminacyjne. Metoda i zastosowania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Wysieńska K., Wencel K. (współpraca) (2013), *Status, tożsamość, dyskryminacja. O (nie)równym traktowaniu imigrantów w Polsce*. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Wysieńska K., Piłat A. (współpraca) (2013), *Mieszkanie nie do wynajęcia*. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Wysieńska K. (2013), *Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne i kolor skóry na rynku mieszkaniowym*. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Wysieńska K. (2013), *Czyj jest ten kawałek podłogi?* Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Publikacje naukowe

Rynek pracy

Bertrand, M., and S. Mullainathan. 2004. “Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination.” *American Economic Review* 94(4): 991-1013

Jacquemet N., Yannelis C. 2012. “Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market.” *Labour Economics* 19(6): 824–832.

Pager D., Western B., Bonikowski B. 2009. “Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment.” *American Sociological Review* 74: 777–799.

Riach P., Rich J. 2002. “Field experiments of discrimination in the market place.” *The Economic Journal* 112: 480–518.

Weichselbaumer, D. 2003. “Sexual orientation discrimination in hiring.” *Labour Economics* 10: 629–642

Rynek mieszkaniowy

Ahmed, A.M., Andersson L., Hammarstedt, M. 2010. "Can discrimination in the housing market be reduced by increasing the information about the applicants?" *Land Economics* 86: 79-90.

Ahmed, A.M., Hammarstedt, M. 2008. "Discrimination in the rental housing market." *Journal of Urban Economics* 64: 362-372.

Auspurg, K., Hinz, T., Schmid, L. 2011. "Contexts and Conditions of Ethnic Discrimination: Evidence from a Field Experiment in German Housing Markets." *Working Paper* 01-2011. Niemcy: University of Konstanz.

Baldini, M., Federici, M. 2010. "Ethnic discrimination in the Italian rental housing market." *Center for the Analysis of Public Policies (CAPP) 0077*. Università di Modena e Reggio Emilia, Dipartimento di Economia Politica.

Bengtsson, R., Iverman, E., Hinnerich, B.T. 2012. "Gender and ethnic discrimination in the rental housing market of Stockholm: a field experiment." *Applied Economics Letters* 19: 1-5.

Bosch, M., Carnero, M. Angeles, Farre, L. 2010. "Information and Discrimination in the Rental Housing Market: Evidence from a Field Experiment." *Regional Science and Urban Economics* 40: 11-19.

Carlsson, M., Eriksson, S. 2013. "Discrimination in the rental housing market for apartments." *Working Paper* 2013:8. Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies.

Centre for Equality Rights in Accommodation (CERA). 2009. *Sorry, It's Rented: Measuring Discrimination in Toronto's Rental Housing Market*.

Ghoshal, R. A., Gaddis, S. 2013. "Finding a Roommate on Craigslist: An Audit Study of Racial Discrimination and Residential Segregation." Paper presented at Annual American Sociological Association Meeting. New York, NY. Available at http://citation.allacademic.com/meta/p648493_index.html

Hogan, B., Berry, B. 2011. "Racial and Ethnic Biases in Rental Housing: An Audit Study of Online Apartment Listings". *City & Community* 10(4): 351-372.

Klink, A., Wagner, U. 1999. "Discrimination Against Ethnic Minorities in Germany: Going Back to the Field". *Journal of Applied Social Psychology* 29: 402-423.

Massey, D.S., Lundy, G. 2001. "Use of Black English and Racial Discrimination in Urban Housing Markets: New Methods and Findings". *Urban Affairs Review* 36: 452-469,

Purnell, T., Idsardi, W., Baugh, J. 1999. "Perceptual and phonetic experiments on American English dialect identification". *Journal of Language and Social Psychology* 18(1):10-30.

Turner, M.A., Ross, S.L., Gaister, G.C., Yinger, J. 2002. *Discrimination in Metropolitan Housing Markets: National Results from Phase 1 HDS 2000*. Washington, DC: Urban Institute, US Department of Housing and Urban Development.

Turner, M.A., Ross, S.L. 2003. *Discrimination in Metropolitan Housing Markets: National Results from Phase 2—Asians and Pacific Islanders oraz Discrimination*

in *Metropolitan Housing Markets: National Results from Phase 3—Native Americans*. Washington, DC: US Department of Housing and Urban Development

Turner, M.A., Ross, S.L. 2005. “How racial discrimination affects the search for housing”. W: X. Souzade Briggs (ed.), *The Geography of Opportunity: Race and Housing Choice in Metropolitan America*, Ss. 81–100. Washington, DC: Brookings Institute Press.

Turner, M.A., Santos, R. Levy, D.K., Wissoker, D., Aranda, C., Pitingolo, R. and The Urban Institute. 2013. *Housing Discrimination Against Racial and Ethnic Minorities 2012*. Washington, DC: US Department of Housing and Urban Development.

Wienk, R.E., Reid, C.E., Simonson, J.C., Eggers, F.J. 1979. *Measuring Discrimination in American Housing Markets: The Housing Market Practices Survey*. Washington, DC: US Department of Housing and Urban Development.

Yinger, J. 1993. “Access Denied, Access Constrained: Results and Implications of the 1989 Housing Discrimination Study”. W: Fix, M., Struyk, R.J., (Eds.), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, Ss. 69-112. Washington, DC: The Urban Institute Press.

Yinger, J. 1995. *Closed Doors, Opportunities Lost: The Continuing Costs of Housing Discrimination*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Rynek usług

Ayres, I., and P. Siegelman. 1995. “Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car.” *American Economic Review* 85(3): 304-321.

Mariano Bosch and M. Belén Cobacho. 2011. “Discrimination in second hand consumer markets: Evidence from a field experiment.” *WP-AD 2011-09*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

Castillo, M., R. Petrie, M. Torero, and L. Vesterlund (2012), “Gender Differences in Bargaining Outcomes: A Field Experiment on Discrimination,” *Discussion Paper 18093*, National Bureau of Economic Research.

Przepiorka, Wojtek, (2012), Ethnic discrimination and signals of trustworthiness in an online market: Evidence from two field experiments, *Nuffield Centre for Experimental Social Sciences Discussion Paper Series 2012 002*

BADANIA ZA POMOCĄ TESTÓW DYSKRYMINACYJ- NYCH. Doświadczenia Biura Obrony Prawnej na Rzecz Mniejszości Narodo- wych i Etnicznych (NEKI) na Węgrzech

Marton Udvari

Ramy prawne

Prowadzenie testów dyskryminacyjnych jest wyraźnie dozwolone przez ustawy i stanowi prawnie uznany mechanizm, który organizacje równościowe mogą stosować na Węgrzech w celu wykazania istnienia dyskryminacji. W aktach prawnych zawarte są dosłowne zapisy pozwalające stosować testy dyskryminacyjne w celu przeprowadzenia dowodu na podstawie art. 15/A ustawy o równym traktowaniu⁷. Ustawa ta formalnie nadaje Agencji ds. Równego Traktowania (dalej zwanej Agencją) – czyli węgierskiemu organowi właściwemu do spraw równego traktowania – prawo do stosowania testów dyskryminacyjnych w prowadzonych przez nią postępowaniach, a także, w miarę potrzeb, podczas postępowań sądowych. Brzmienie przepisu bezpośrednio odnoszącego się do testów jest następujące:

„Artykuł 15/A

- (1) Agencja może prowadzić testy w celu zbadania przestrzegania wymogów równego traktowania. Podczas prowadzenia takich testów Agencja angażuje osoby, które mają inne cechy dotyczące pozycji, właściwości lub atrybutów (dalej łącznie zwane „cechami”) określone w Artykule 8 [ustawy o równym traktowaniu], jednak pod pozostałymi względami są podobne, i umieszcza je w sytuacjach identycznych pod względem zachowania, środków, warunków, uchybień, wskazówek lub praktyk (dalej łącznie zwanych „sytuacją”) jak osoba, której tyczy się procedura, a następnie bada sytuację osoby, której tyczy się procedura, pod względem przestrzegania wymogów równego traktowania.
- (2) Wynik tak przeprowadzonego testu może stanowić dowód podczas postępowań prowadzonych ze względu na naruszenie wymogów równego traktowania.
- (3) W badaniu prowadzonym na podstawie ustępu (1) powyżej, Agencja może angażować osoby pracujące na mocy innych stosunków prawnych, których celem jest zatrudnienie, jak również pracowników posiadających książeczkę czasowego zatrudnienia na mocy przepisów ustawy LXXIV z 1997 r. o zatrudnieniu na podstawie książeczki czasowego zatrudnienia i uproszczonych procedurach opłacania wynikających z tego danin publicznych. Dla takiej osoby zaangażo-

⁷ Ustawa CXXV z 2003 r. o równym traktowaniu i promocji równych możliwości.

wanej Agencja wystawia list zlecający, który zawiera imię i nazwisko osoby zaangażowanej, a także opis rodzajów badań, jakie mogą być prowadzone w stosunku do osób, których dotyczy procedura”.

Organizacje pozarządowe, w tym zwłaszcza budapeszteńskie Biuro Obrony Prawnej dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (NEKI), od lat starały się stosować testy dyskryminacyjne, jako materiał dowodzący istnienia dyskryminacji indywidualnych osób, przede wszystkim pochodzenia romskiego. W takim kontekście testy dyskryminacyjne stosowano do uchwycenia dyskryminacji w zatrudnieniu oraz w dostępie do dóbr i usług. Sposób prowadzenia testów na Węgrzech został wypracowany w oparciu o amerykańskie doświadczenia i strategię przeciwdziałania dyskryminacji, w tym o amerykańską metodologię testów sytuacyjnych⁸.

Kiedy wyniki testów dyskryminacyjnych używane są w postępowaniach sądowych lub administracyjnych, osoby je prowadzące i koordynujące występują w charakterze świadków. Węgierski kodeks postępowania cywilnego zezwala bowiem stronom postępowania na przedstawianie dowodów w postaci zeznań świadków. Świadkowie są zobowiązani mówić prawdę, a składanie fałszywych zeznań pociąga za sobą odpowiedzialność karną. Jeśli więc nie dowiedziono, że świadek składa fałszywe zeznania (czy to celowo, czy w wyniku niedbalstwa), słowa świadka przyjmuje się za prawdę.

Kodeks postępowania cywilnego nie zawiera zamkniętego katalogu możliwych środków dowodowych i nie narzuca żadnej hierarchii dowodów. Oznacza to, że strony postępowania mogą dowodzić swoich racji za pomocą każdego dopuszczalnego prawnie środka. Zatem kwestionariusze użyte podczas testów, nagrania audio i wideo, a nawet ogłoszenia czy zdjęcia zamieszczane w mediach społecznościowych mogą być użyte jako dowody pomocnicze.

W takich ramach prawnych, a także dzięki pracy organizacji pozarządowych stosujących tę metodę, węgierskie sądy i organy administracji akceptują testy dyskryminacyjne i uznają takie dowody za ważne, nie wykazując niechęci do wydawania decyzji czy wyrokowania w oparciu o nie.

Praktyczne doświadczenia w stosowaniu testów dyskryminacyjnych

Z faktu, że osoby prowadzące testy mogą być świadkami w postępowaniach sądowych nie wynika, iż same ich zeznania zawsze wystarczą, by przekonująco wykazać zaistnienie dyskryminacji. Sądy czy też Agencja muszą ustalić, czy dyskryminacja miała miejsce w czasie zdarzenia, którego dotyczy się sprawa (czyli wtedy, kiedy osoba wnosząca skargę twierdzi, że doznała dyskryminacji). Jednak moment ten zazwyczaj różni się od momentu, w którym prowadzone są testy. Skarżący często zwraca się do organizacji świadczącej pomoc prawną po tym, jak pada ofiarą dyskryminacji. A zatem testy mogą być przeprowadzone dopiero w późniejszym terminie. Różnica w czasie wynosi w niektórych wypadkach za-

⁸ Testy dyskryminacyjne w Stanach Zjednoczonych zwane są często audytami lub testami sytuacyjnymi – przypis redakcji.

ledwie kilka godzin, ale czasem okres ten trwa kilka dni lub nawet kilka tygodni. Odległość wydarzeń w czasie jest nieunikniona. Organy uznają zazwyczaj, że dyskryminacja, której doświadczyli testerzy, niekoniecznie oznacza, że skarżący także doznał dyskryminacji, ponieważ chodzi o dwa osobne zdarzenia (dwa odrębne stosunki prawne), do których doszło przy dwóch odrębnych okazjach.

Niemniej jednak testy dyskryminacyjne, które wykażą, że testerzy mniejszościowi doznali dyskryminacji stanowią dla sądu przesłankę do uznania, że istnieje co najmniej podejrzenie stosowania praktyk dyskryminacyjnych. Jeśli taki sam wzorzec dyskryminacji powtórzył się minimum dwa razy (w momencie, którego dotyczy skarga osoby skarżącej, i w momencie prowadzenia testów), można domniemywać, że podmiot, którego dotyczy skarga, nie postępuje zgodnie z zasadą równego traktowania.

Doświadczenia NEKI pokazują, że niezależnie do tego typu argumentów formalnych, wykazanie dyskryminacji przy pomocy testów dyskryminacyjnych znacząco zwiększa szanse skarżącego na skuteczne uprawdopodobnienie zarzutów dotyczących dyskryminacji.

Zarówno w prawie węgierskim, jak i w prawie Unii Europejskiej, ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację rozkłada się pomiędzy osobę skarżącą (powoda) i podmiot, któremu stawiane są zarzuty (pozwanego). Powód musi tylko wykazać zaistnienie okoliczności, z których można wnioskować, że doszło do dyskryminacji. Pozytywne wyniki testów dyskryminacyjnych⁹ zazwyczaj wystarczą, by spełnić ten wymóg. Oznacza to, że ciężar dowodu przechodzi na powoda, który musi wykazać, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania.

W obliczu pozytywnych wyników testów dyskryminacyjnych pozwany często zostaje postawiony w trudnej sytuacji: musi przedstawić rozsądne wytłumaczenie nierównego traktowania. Jednobrzmiące zeznania testerów i powoda osłabiają wiarygodność pozwanego, który zwykle twierdzi, że w prowadzonym przez niego miejscu pracy, rozrywki itp. absolutnie nie dochodzi do dyskryminacji. Z tego powodu na Węgrzech zapadło wiele wyroków czy też decyzji Agencji ds. Równego Traktowania, w których testy dyskryminacyjne uznano za istotny dowód na dyskryminację.

Istnieje również metoda uniknięcia wyżej wspomnianego problemu formalnego, którą NEKI stosuje w swoich postępowaniach. Testerzy (wszyscy lub niektórzy z nich) mogą wystąpić w roli powodów (skarżących), podnosząc zarzut dyskryminacji, do której doszło w momencie prowadzenia testów. Nie powstaje więc problem dwóch osobnych zdarzeń; zdarzenie jest tylko jedno, a testerzy mają co do niego bezpośrednią wiedzę i mogą złożyć stosowne zeznania. Strategią tą można posłużyć się wtedy, kiedy testy prowadzone są z inicjatywy organizacji świadczącej pomoc prawną, a nie w wyniku złożonej skargi dyskryminacyjnej. Nawet jeśli doszło jednak do złożenia skargi, osoba skarżąca może być później zaangażowana w testy dyskryminacyjne i wystąpić w roli powoda w postępowaniu sądowym.

W praktyce NEKI kwestionariusze, które testerzy wypełniają bezpośrednio po przeprowadzeniu testów, są zazwyczaj składane do sądu czy też Agencji, aby mogły pełnić rolę dodatkowych dowodów pomocniczych.

⁹ Wynik pozytywny jest tutaj rozumiany w sensie matematycznym i oznacza zaobserwowanie incydentu dyskryminacji – przypis redakcji.

Zastosowanie dodatkowych dowodów – innych niż zeznania testerów i wypełnione kwestionariusze – stanowi kolejne interesujące zagadnienie. W niektórych wypadkach NEKI stosowało nagrania audio lub wideo z przebiegu testu.

W jednym wypadku NEKI nagrało przebieg testu prowadzonego w formie rozmów telefonicznych. W innym – testerzy nagrali rozmowy z barmanami podczas testów dyskryminacyjnych prowadzonych w barze. W jeszcze innym – testerzy posłużyli się ukrytą kamerą, by nagrać prowadzone testy. W takich sytuacjach pojawia się pytanie, czy sąd lub też Agencja dopuszcza takie nagrania i pozwolą na ich użycie jako dowodów.

Doświadczenie NEKI pokazuje, że sądy i odpowiednie organy nie mają problemu z dopuszczeniem dowodów tego rodzaju. Argumentacja pozwanych, że w postępowaniu sądowym dowody takie nie powinny zostać dopuszczone, ponieważ nagrań dokonano bez zgody jednej ze stron, nie była uznawana. Okoliczność ta sprzyja ofiarom dyskryminacji, ponieważ nagrania tego rodzaju znacznie ułatwiają wykazanie okoliczności sprawy. Pozwany nie może wtedy kwestionować przebiegu rozmowy ze swoimi przedstawicielami (osobami z działu kadr, barmanami, personelem ochrony). Czynnikiem ten jest najważniejszy w stosunku do wyjaśnień pozwanego w kontekście odmowy dostępu do usług.

Testy dyskryminacyjne można prowadzić na wiele sposobów. Nie tylko metodą klasyczną, polegającą na tym, że testerzy udają się osobiście na miejsce dyskryminacji (do zakładu pracy czy do baru). Jak wspomniano, NEKI prowadziło też testy telefonicznie. W pewnej konkretnej sprawie skarżącym był Rom, który zadzwonił na numer podany w ogłoszeniu o pracę jako malarz. Skarżący i osoba reprezentująca pracodawcę ustalili wszystkie warunki umowy (płaca, godziny pracy itp.). Na koniec rozmowy skarżący powiedział, że jest z pochodzenia Romem i spytał, czy będzie to problem. Powiedziano mu, że w takim razie nie zostanie zatrudniony.

Ponieważ do dyskryminacji doszło w rozmowie telefonicznej, NEKI postanowiło przeprowadzić testy telefoniczne. Krótką chwilę później testerzy zadzwonili pod ten sam numer telefonu, ubiegając się o pracę. Testerzy pochodzenia nieromskiego otrzymaliby tę pracę, a testerowi romskiemu od razu jej odmówiono. NEKI zwróciło się więc do Agencji ds. Równego Traktowania, która po raz pierwszy w czasie swojego istnienia musiała ustosunkować się do tego rodzaju dowodów. Agencja uznała, że do dyskryminacji doszło, i oparła swoją decyzję przede wszystkim na zeznaniach testerów i na tym, że pracodawca nie był w stanie wykazać, iż nie było powiązania między romskim pochodzeniem kandydata i odmową pracy.

Wyniki testów dyskryminacyjnych mogą być też stosowane poza kontekstem postępowania. Na przykład w jednym z przypadków dyskryminacji w zatrudnieniu NEKI posłużyło się wynikami takich testów, by wykazać, że ma dowody (świadków) na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych i że ma pełną gotowość posłużyć się nimi w sądzie. Skłoniło to pracodawcę do zawarcia ugody pozasądowej ze skarżącym, który dzięki temu nie musiał uczestniczyć w przewlekłym procesie sądowym, a jednak uzyskał moralne i finansowe odszkodowanie za doznaną dyskryminację. Przykład ten pokazuje, że testy stanowią łatwy do zrozumienia i bardzo obrazowy dowód na różnice w traktowaniu.

NEKI stosowało też testy dyskryminacyjne dla celów badawczych. Użyto ich w projekcie, którego głównym celem było zbadanie poziomu dyskryminacji w ogłoszeniach o pracę. Ta część projektu obejmowała sprawdzenie tysięcy ogłoszeń. Dodatkowo, w ramach projektu przeprowadzono niemal sto testów metodą telefoniczną. Stosując tę metodę, NEKI zmierzyło występowanie dyskryminacji w następujących kategoriach: płeć (kobieta-mężczyzna), pochodzenie etniczne (romskie), stan cywilny w zakresie rodzicielstwa (osoby posiadające dzieci) oraz wiek (kategoria wiekowa 45-54). Projekt dotyczył tylko jednego sektora rynku, mianowicie prac nie wymagających konkretnego wykształcenia (sprzedawca w sklepie, pracownik ochrony, barman itp.). W odpowiedzi na każde ogłoszenie dzwoniło czterech testerów, z których dwójka posiadała cechy, których dotyczyło badanie, a pozostała dwójka służyła jako grupa kontrolna. Na podstawie wyników tych badań NEKI zebrało statystyki i wyciągnęło wnioski dotyczące działań pracodawców w badanej grupie ofert pracy.

Zastosowanie testów dyskryminacyjnych w badaniu z zakresu nauk społecznych pokazuje, że metoda ta może być wykorzystywana na bardzo różne sposoby. Jej przydatność nie ogranicza się wyłącznie do zastosowań prawnych.

Metoda ta rzecz jasna nie jest idealna. Nie stanowi ona też cudownej broni, którą można posłużyć się w każdym wypadku. Doświadczenie NEKI wskazuje, że najczęściej kierowana pod adresem tych badań krytyka polega na zarzucaniu im, że stanowią one prowokację, w dodatku prowadzoną przez opłacane osoby. Krytycy (zwykle pozwani) twierdzą, że organizacja świadcząca pomoc prawną płaci aktywistom, by w tajemnicy badali sprawy danego przedsiębiorstwa i prowokowali sytuacje dyskryminacji. Agenci tej organizacji rzekomo wypełniają kwestionariusze, których treść nie podlega żadnej kontroli. Następnie organizacja wystawia tych agentów w sądzie i żąda potężnych odszkodowań.

Ze względu na tego typu krytykę, należy kłaść nacisk na transparentność procedur podczas testów. Oznacza to między innymi, że nie wolno ukrywać faktu, iż testerzy otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę. W przypadku NEKI nie są to duże kwoty; pokrywają one wydatki poniesione przez testerów i w pewnym stopniu wynagradzają czas poświęcony na wykonywanie wyznaczonych zadań. Testerzy i organizacje świadczące pomoc prawną powinni także pamiętać, że nie robią nic nieetycznego czy nielegalnego pod warunkiem, że w kwestionariuszach i podczas postępowań mówią oraz piszą tylko i wyłącznie prawdę (po prostu przedstawiają swoje doświadczenia).

Kontrargumentem, a zarazem zabezpieczeniem w stosunku do oskarżeń o prowokację jest porównywalność testerów. Kardynalna zasada stanowi, że testerzy powinni być tak porównywalni, jak to tylko możliwe, poza oczywiście cechą, której dotyczy test (w przypadku sprawy prowadzonej przez NEKI jest to zazwyczaj pochodzenie romskie). Kiedy testy dotyczą rekrutacji do pracy w barze, testerzy muszą być tej samej płci, mieć na sobie odzież podobnej jakości, czy też wypowiadać się w analogiczny sposób. Takie prowadzenie testów leży też w interesie organizacji je prowadzącej, ponieważ jeśli taka porównywalność nie zostanie zapewniona, to pozwany będzie mógł powoływać się na różnice między kandydatami do pracy jako źródle rozbieżności w traktowaniu (a nie na różnicę dotyczącą badanej cechy). Właściciel baru mógłby na przykład twierdzić, że romskim kandydatom na barmanów odmówiono zatrudnienia nie z powodu ich

pochodzenia, ale dlatego, że nie byli tak dobrze ubrani jak kandydaci o innym pochodzeniu.

W odpięciu krytyki pomaga także fakt, że metoda ta stosowana jest na szeroką międzynarodową skalę i zgodnie z prawem może być wykorzystywana przez Agencję. Dobrą strategią może być też powoływanie się na już zapadłe decyzje różnych organów (sądów, urzędów do spraw równości, czy też rzecznika), kiedy to oparto się na wynikach testów dyskryminacyjnych.

Niemniej jednak, niezależnie od używanych argumentów i kontrargumentów, wiele zależy do samych testerów, a dokładniej od tego, czy będą oni w stanie przekonać sąd, że ich celem podczas prowadzenia badania było jedynie neutralne dokumentowanie okoliczności, jakich byli świadkami, a nie prowokowanie określonego rezultatu. Dlatego nieunikniona jest konieczność przeszkolenia testerów, choćby nie wiadomo jak trudne się to wydawało przed rozpoczęciem testów.

Podczas procesu testowania może zostać popełnionych wiele błędów. Zazwyczaj wynikają one z niewystarczającego przygotowania. Dlatego bardzo ważne jest, aby miejsce, gdzie mają być prowadzone testy, zostało starannie zbadane. Jeśli jest to miejsce publiczne (pub, bar, restauracja), organizacja koordynująca testy musi znać jego godziny otwarcia, wiedzieć, czy wejście wymaga opłaty, czy pracuje tam ochrona, kiedy panuje największy ruch. Konieczne jest też sporządzenie scenariusza testów, zawierającego szczegółowe informacje o procedurach oraz wskazówki dla testerów, jak dostać się na miejsce, co powiedzieć przy wejściu, co zrobić wewnątrz, jak postępować, gdyby sytuacja groziła przemocą itp. Niestaranny scenariusz może być mylący dla testerów i narazić cały proces na niepowodzenie.

Przygotowanie do testów oznacza, rzecz jasna, także przeszkolenie samych testerów, nie tylko w sposób ogólny, ale konkretnie w stosunku do danej sytuacji. W historii NEKI zdarzył się wypadek niewystarczającego ich przygotowania. NEKI zorganizowało testy dyskryminacyjne w związku z ubieganiem się o pracę w kuchni restauracyjnej, gdy skarżąca uznała, że nie zatrudniono jej ze względu na jej romskie pochodzenie. Dowiedziała się tego, ponieważ osoba odpowiedzialna za zatrudnienie powiedziała jej o tym w prywatnej rozmowie. Skarżąca nie miała oczywiście żadnego dowodu na to, że przekazano jej taką informację. NEKI zorganizowało testy dyskryminacyjne prowadzone przez parę testerek: jedną pochodzenia romskiego, a drugą nie. Testerka romska wystąpiła w roli kandydatki i nie otrzymała pracy. Po niej druga testerka miała odegrać tę samą rolę. Dała się jednak ponieść sytuacji i przedstawiła się z wielkim entuzjazmem jako doświadczona pomoc kuchenna. Było to zachowanie zupełnie odmienne od tego, jakie prezentowała zarówno skarżąca, jak i romska testerka. Osobie tej zaoferowano pracę. Jej postępowanie podważyło całą sprawę o dyskryminację (a zapewne była ona całkowicie zasadna). Agencja odrzuciła zarzut dyskryminacji, postawiony przez NEKI, stwierdzając, że pracodawca wybrał testerkę nie-Romkę, ponieważ wydawała się ona znacznie bardziej kompetentna i entuzjastycznie nastawiona niż skarżąca i niż testerka-Romka.

Wyzwaniem dla testów dyskryminacyjnych może być nie tylko uniknięcie błędów po stronie organizacji koordynującej, ale także praktyki podmiotów stosu-

jących dyskryminację. Firmy wymyślają najrozmaitsze metody, by ukryć praktyki dyskryminacyjne. Twierdzą na przykład, że wymogiem wstępnym uczestnictwa w jakimś wydarzeniu jest posiadane karty członkowskiej, albo organizują zamknięte prywatne przyjęcia, by uniemożliwić wstęp osobom niepożądanym. Takie metody da się dość łatwo obnażyć dzięki testom dyskryminacyjnym. Ostatnio jednak niektóre z miejsc publicznych stosują system, z którym trudno sobie poradzić. Na przykład kluby wpuszczają pewną liczbę osób pochodzenia romskiego, ale po osiągnięciu określonego pułapu kolejnych Romów nie wpuszczają. Wtedy, w razie ewentualnego postępowania w sądzie, mogą one przedstawić zdjęcia, na których widoczne są osoby pochodzenia romskiego bawiące się w tym klubie, co sprawia, że uprawdopodobnienie dyskryminacji jest trudniejsze.

Bardzo trudno jest przewidzieć, kiedy danego wieczoru pułap ten zostanie osiągnięty, wobec czego powstaje problem z zaplanowaniem testów. Ponadto wstępu zazwyczaj odmawia się większym grupom Romów, ale pojedynczy ludzie, zwłaszcza w towarzystwie osób innego pochodzenia, często są wpuszczani. Personel ochrony nierzadko twierdzi też, że dane osoby nie są wpuszczane, ponieważ już przedtem uczestniczyły w konfliktach w danym klubie. Wszystkie te okoliczności powodują, że organizowanie i prowadzenie testów dyskryminacyjnych jest trudne, czasochłonne i kosztowne.

Rezultat stosowania testów sytuacyjnych na Węgrzech

Zapadło już sporo orzeczeń sądowych i decyzji Agencji, gdzie w uzasadnieniu powoływano się na wyniki testów dyskryminacyjnych w ogóle, a zwłaszcza na zeznania testerów (występujących w roli świadków), które uznawano za dowody na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych. Można więc stwierdzić, że testy dyskryminacyjne stały się akceptowaną metodą wykazywania istnienia dyskryminacji i w tym sensie znalazły swoje miejsce w systemie prawnym Węgier.

Na podstawie doświadczeń NEKI i zmniejszającej się liczby wpływających skarg można by nawet stwierdzić, że częstotliwość pewnych typów dyskryminacji (tych, do których dochodzi w miejscach publicznych, takich jak bary, puby czy kluby) w Budapeszcie spadła jakiś czas temu na pewien okres.

Jednak ostatnio NEKI znowu częściej otrzymuje informacje i skargi dotyczące takich miejsc. Łączy się to z pojawieniem się nowych zachowań, których celem jest ukrycie praktyk dyskryminacyjnych (tak jak to opisano powyżej). A zatem wyzwaniem na przyszłość nie jest właściwie zapewnienie akceptacji tej metody w świetle prawa; to już zostało osiągnięte. Pytanie brzmi raczej, czy organizacje pozarządowe będą w stanie stworzyć plan i metodę (włącznie z finansowaniem), by przeciwdziałać nowym typom praktyk dyskryminacyjnych z pomocą testów dyskryminacyjnych.

ZALETY I WADY TESTÓW DYSKRYMINACYJNYCH PRZYKŁAD NORWESKI

Arnfinn H. Midtbøen

Zakazujące dyskryminacji regulacje europejskie na szczeblu ponadkrajowym istnieją, odkąd w 1957 r. na mocy traktatu rzymskiego powstała Europejska Wspólnota Gospodarcza (przekształcona później w Unię Europejską). Traktat amsterdamski z 1997 r. dodał do tych regulacji przepisy dotyczące zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W ten sposób zakresem ochrony objęto kolejne grupy, które doświadczają czy mogą doświadczać dyskryminacji (Amiriaux & Guiraudon 2010). W 2000 r. Unia Europejska przyjęła dwie ważne dyrektywy. Pierwsza z nich wprowadziła w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, zakazując dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w zakresie zatrudnienia, dostępu do dóbr i usług, mieszkalnictwa i edukacji. Druga z dyrektyw ustanowiła ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zakazując dyskryminacji w tych obszarach ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (Wrench 2015). Te ważne kroki sugerują, że coraz więcej uwagi poświęca się dyskryminacji, jako czynnikowi kształtującemu dostęp do rozmaitych obszarów i aspektów życia społecznego.

Nie jest jednak łatwo udokumentować istnienie dyskryminacji, używając do tego celu tradycyjnych podejść metodologicznych. Podejścia te obejmują: (1) badania osób, które doświadczyły dyskryminacji (prowadzone zazwyczaj przy użyciu kwestionariuszy lub wywiadów pogłębionych); (2) badania roli osób potencjalnie dyskryminujących, z uwzględnieniem ich postaw i uprzedzeń (także prowadzone zwykle z użyciem kwestionariuszy i wywiadów); (3) badania różnic między poszczególnymi grupami na przykład w rozmaitych wskaźnikach zatrudnienia (do badań tych różnic używa się analiz statystycznych dużych zestawach danych) (Midtbøen & Rogstad 2012a). Takie podejścia mają swoje zalety, jednak mają też liczne ograniczenia. W badaniach skupiających się na postrzeganiu dyskryminacji, poziom wskazywanej dyskryminacji może być zarówno niedoszacowany, jak i przeszacowany, ze względu na subiektywny charakter opisywanych doświadczeń. Wskazania osób decyzyjnych zapytanych, co zrobiłyby w podanych hipotetycznych sytuacjach, nie muszą odpowiadać temu, co rzeczywiście osoby te robią w praktyce. Wreszcie analiza dużych zbiorów danych daje co najwyżej pośrednią informację o dyskryminacji, ponieważ badaniu podlega jedynie ostateczna różnica w osiągnięciach poszczególnych grup, która może być wynikiem nieuwzględnienia wszystkich czynników wyjaśniających nierówności (Pager & Shepherd 2008).

Problemy te sprawiły, że w naukach społecznych wzrasta zainteresowanie eksperymentami naturalnymi¹⁰ dotyczącymi dyskryminacji (Pager 2007; OECD 2013). W tym artykule przedstawię pokrótce wady i zalety testów w badaniach nad dyskryminacją. Następnie omówię wyzwania natury praktycznej, jakie napotyka badacz prowadzący takie testy. Jako punkt wyjścia do tych rozważań potraktuję badanie dotyczące dyskryminacji na tle etnicznym na norweskim rynku pracy (Midtbøen 2014; Midtbøen & Rogstad 2012b).

Zalety i wady testów dyskryminacyjnych

Testy dyskryminacyjne na rynku pracy prowadzone są zazwyczaj albo przy pomocy osób – testerów lub testerek (audit studies), albo jako badania korespondencyjne – za pomocą życiorysów (correspondence studies). W badaniach audytowych (które określano też, w odniesieniu do serii badań przeprowadzonych przez Światową Organizację Pracy w latach dziewięćdziesiątych, terminem „testy sytuacyjne” – situation testing), konkretne osoby dobiera się w pary maksymalnie podobne pod kątem cech mających związek z produktywnością, ale różniące się w widoczny sposób pod względem pochodzenia etnicznego czy koloru skóry. Osoby te następnie ubiegają się o autentycznie oferowane miejsca pracy poprzez osobistą wizytę u potencjalnego pracodawcy. Natomiast w badaniach korespondencyjnych tworzy się i rozsyła do potencjalnych pracodawców pary wcześniej przygotowanych równoważnych życiorysów, które różnią się imionami i nazwiskami osób ubiegających się o pracę (imiona i nazwiska sygnalizują różne pochodzenie etniczne). W obu typach badań pomiarowi podlega bezpośredni efekt pochodzenia etnicznego na szanse zatrudnienia na rynku pracy. Dzieje się tak, ponieważ wszystkie inne czynniki są kontrolowane, a życiorysy przypisuje się losowo do pochodzenia etnicznego. Poprawnie przeprowadzone testy dyskryminacyjne dają zatem przekonujące oszacowanie skali dyskryminacji etnicznej czy rasowej na danym rynku pracy (Quillian 2006).

W testach dyskryminacyjnych prowadzonych w celach badawczych kreuje się sytuacje („testy”), w których pracodawcy dokonują jednorazowego wyboru pomiędzy dwoma równoważnymi życiorysami. Jednorazowy wybór określonego pracodawcy nie może być zatem uznany za dyskryminację bezpośrednią, ponieważ może stanowić wyraz przypadkowej preferencji dla jednego z dwójga tak samo dobrze wykwalifikowanych kandydatów. Nie jest to też dyskryminacja pośrednia; pomiar dotyczy bowiem zróżnicowania liczby zaproszeń na rozmowę o pracę, a nie dyskryminacji polegającej na jednakowym stosowaniu pozornie neutralnych procedur. Rola testów dyskryminacyjnych polega raczej na zbadaniu, czy osoby ubiegające się o pracę, pochodzące z grup mniejszościowych, są systematycznie gorzej traktowane, jeśli chodzi o dostęp do zatrudnienia. Rynek pracy wolny od dyskryminacji nie polega bowiem na tym, że osoby pochodzące z grup większościowych nie są nigdy preferowane w stosunku do równie dobrze wykwalifikowanych osób z grup mniejszościowych. Polega on

¹⁰ W naukach społecznych wyróżnia się dwa typy eksperymentów – laboratoryjne i naturalne. Różnią się one poziomem kontroli nad wprowadzanymi bodźcami oraz sytuacją eksperymentalną. Testy dyskryminacyjne zaliczają się do eksperymentów naturalnych, jako że kontrola sytuacji jest mniejsza niż w laboratorium – przypis redakcji.

raczej na tym, że na poziomie zagregowanym stosowane praktyki zatrudniania nie dają wyników skorelowanych z pochodzeniem etnicznym kandydatów. Testy dyskryminacyjne stanowią wartościowy sposób, by ustalić, jaką rolę odgrywa dyskryminacja w generowaniu nierówności etnicznych na rynku pracy.

Mimo swoich zalet, testy dyskryminacyjne stanowią przedmiot sporów w środowisku badaczy. Niektórzy wskazują, że metoda ta wiąże się z manipulacją, i odnoszą się do problemów etycznych związanych z przedstawianiem pracodawcom fikcyjnych kandydatów na pracowników (Banton 1997; Riach & Rich 2004). Inni mają wątpliwości, czy badacze są w stanie przygotować realistyczne, a przy tym równoważne postaci testerów, a także zastanawiają się, na ile reprezentatywne są wyniki takich badań ze względu na ich zazwyczaj ograniczony zasięg (Heckman 1998). Większość tych zastrzeżeń dotyczy jednak badań audytowych („testów sytuacyjnych”), które polegają na osobistym kontakcie między testerami i pracodawcami. W badaniach korespondencyjnych pracodawca nigdy nie spotyka się z żadną osobą, co powoduje, że problemy etyczne są nieco mniejsze (aczkolwiek wciąż obecne). Badania takie wykluczają też potencjalny wpływ niekontrolowalnych czynników obciążających, takich jak różne zachowanie testerów czy pierwsze wrażenie, jakie wywołują. Badania korespondencyjne pozwalają także na większy zasięg testu, co niweluje problemy z reprezentatywnością wyników. Z drugiej strony, badania audytowe pozwalają obserwować stosowane praktyki aż do samego momentu zatrudnienia, podczas gdy badania korespondencyjne mierzą jedynie różnice w liczbie zaproszeń na rozmowy o pracę (*call-back gaps*). Niemniej przeprowadzone dotychczas testy dyskryminacyjne sugerują, że dyskryminacja objawia się najsilniej w tym właśnie stadium procesu zatrudniania, co powoduje, że to konkretne ograniczenie nie jest aż tak istotne.

Ważna wada badań korespondencyjnych wiąże się z tym, co w praktyce sygnalizuje imię i nazwisko. W Stanach Zjednoczonych toczyła się debata, czy pewne imiona i nazwiska wskazują na różne pochodzenie etniczne czy też różnice w pochodzeniu społecznym. Pracodawcy mogą bowiem wyciągać na podstawie imienia i nazwiska wnioski dotyczące raczej różnic klasowych niż etnicznych, co z kolei może mieć wpływ na trafność wyników badania. W kontekście europejskim testy dyskryminacyjne zazwyczaj starają się uchwycić skalę dyskryminacji etnicznej wobec osób pochodzących z różnych grup imigrantów. Nie ma jednak prostego powiązania między imieniem i nazwiskiem a pochodzeniem etnicznym. W oczach pracodawcy obco brzmiące imię czy nazwisko może wywoływać tak samo mocne skojarzenia z narodowością, religią, czy nawet klasą społeczną, jak z pochodzeniem etnicznym. Co więcej, posługiwanie się imionami i nazwiskami w celu wywołania wrażenia przynależności osoby do konkretnej grupy etnicznej powoduje, że ogólne twierdzenia dotyczące „dyskryminacji na tle pochodzenia etnicznego” są nieprecyzyjne, ponieważ zakładają, że osiągnięte wyniki łatwo można przełożyć na sytuację innych grup etnicznych. Dotychczas przeprowadzone testy dyskryminacyjne sugerują, że sytuacja jest dość złożona, jeśli chodzi o istotność hierarchii etnicznych w procesie podejmowania decyzji przez pracodawców. W niektórych badaniach wykazano różny stopień dyskryminacji w stosunku do różnych grup (np. Booth, Leigh & Varganova 2012), w innych natomiast – różnice te okazały się zaskakująco niewielkie (np. Andriessen i inni

2012). W Irlandii McGinnity i Lunn (2011) wykazali, że fikcyjni kandydaci o irlandzkich nazwiskach mieli dwa razy większą szansę na zaproszenie na rozmowę o pracę niż kandydaci o obco brzmiących nazwiskach, ale nie zaobserwowali większych różnic między kandydatami o nazwiskach afrykańskich, azjatyckich i niemieckich. Te sprzeczne wyniki przypominają, że choć w literaturze przedmiotu często mówi się ogólnie o „dyskryminacji etnicznej”, to jednak testy korespondencyjne mierzą jedynie prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę o pracę fikcyjnych kandydatów o konkretnych obco brzmiących nazwiskach w porównaniu z tak samo dobrze wykwalifikowanymi kandydatami o nazwiskach sugerujących lokalne pochodzenie.

Podsumowanie testu korespondencyjnego dotyczącego dyskryminacji w Norwegii

Głównym celem testu dyskryminacyjnego (korespondencyjnego czy audytowego) jest wyizolowanie związku przyczynowo-skutkowego między pochodzeniem etnicznym kandydata a jego szansami zatrudnienia. Może się wydawać, że to proste zadanie, jednak w rzeczywistości dla badacza stanowi to złożone wyzwanie. Test korespondencyjny przede wszystkim wymaga stworzenia par życiorysów i listów motywacyjnych, które są równoważne we wszystkich aspektach, oprócz użytego imienia i nazwiska, ale jednocześnie na tyle różnią się od siebie i są na tyle realistyczne, by pracodawcy postrzegali je jako dokumenty dwóch rzeczywistych osób ubiegających się o tę samą pracę.

Tworzenie par fikcyjnych kandydatów do pracy

Kiedy prowadziłem – we współpracy z Jonem Rogstadem – pierwszy test dyskryminacyjny w Norwegii, z wyzwaniami tymi zmierzaliśmy się w następujący sposób. W każdej parze kandydatom przypisaliliśmy podobne osiągnięcia edukacyjne, doświadczenie zawodowe oraz umiejętności komputerowe i językowe. Życiorysy i listy motywacyjne napisane zostały płynnym językiem norweskim, a kandydaci zawsze spełniali wszystkie wymogi formalne wymienione w ogłoszeniu o pracę. Jediną różnicę między kandydatami stanowiły ich imiona i nazwiska: w każdej parze jedna osoba nosiła i imię i nazwisko pakistańskie, a druga – rdzennie norweskie. Wybór nazwisk pakistańskich, jako sygnalizujących „pochodzenie z mniejszości etnicznej”, wiązał się z faktem, że imigranci z Pakistanu i ich dzieci stanowią jedną z największych grup mniejszościowych w Norwegii, a urodzone w Norwegii osoby pochodzenia pakistańskiego stanowią zdecydowanie największą grupą wśród drugiego pokolenia imigrantów. Zastosowanie pakistańskich nazwisk zwiększało więc prawdopodobieństwo, że pracodawcy uznają, iż kandydaci są dziećmi imigrantów, co było dla nas istotne. Chcieliśmy bowiem zbadać możliwości zatrudnienia wśród dzieci imigrantów, które urodziły się i wychowały w Norwegii.

Wprowadziliśmy kilka kosmetycznych zmian, by fikcyjne życiorysy i listy motywacyjne w każdej parze różniły się wizualnie od siebie. Treść ich pozostała identyczna, jednak zmieniliśmy czcionki, a wymienione kwalifikacje ułożyliśmy

w innym porządku. Użyliśmy też nieco innych sformułowań w listach motywacyjnych. Aby uniknąć błędu pomiaru wynikającego z ewentualnych różnic w obrębie pary życiorysów, nazwiska były przypisywane do życiorysu losowo. Ponadto, jako że każdy zestaw dokumentów składał się z życiorysu i listu motywacyjnego, w połowie eksperymentu zmieniono skład zestawów, zamieniając te dokumenty. A zatem jakiegokolwiek różnice w częstotliwości zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne mogły być przypisane jedynie różnicy w imionach i nazwiskach i interpretowane jako skutek dyskryminacji.

O wiarygodność życiorysów i listów motywacyjnych zadbaliśmy dodatkowo, przedstawiając je do zaopiniowania specjalistom z zakresu rekrutacji. W oparciu o ich wskazówki (dotyczące zarówno ich adekwatności, jak i równoważności) stworzyliśmy ostateczne szablony dla każdego zawodu. W praktyce oznaczało to dodanie tam, gdzie było to konieczne, nowych umiejętności (na przykład umiejętności korzystania z konkretnych programów komputerowych), a także dostosowanie sformułowań użytych w listach motywacyjnych do konkretnych oferowanych stanowisk. Proces ten był niesłychanie czasochłonny, jednak w rezultacie uzyskano bardzo realistyczne zestawy dokumentów aplikacyjnych i wysoki odsetek zaproszeń na rozmowy o pracę, co miało pozytywny wpływ na jakość badania.

Uwzględnione czynniki związane z rynkiem pracy

Niedawno prowadzone testy dyskryminacyjne wykazały, że poziom dyskryminacji jest inny w sektorze prywatnym niż w publicznym oraz że różni się on w zależności od konkretnego sektora rynku. Co więcej, dyskryminacja na tle etnicznym dotyka kobiet i mężczyzn w nierównym stopniu (np. Andriessen i inni 2012; Bursell 2014; Midtbøen 2014). Takie wyniki badań sugerują, że wybór sektorów rynku i konkretnych zawodów ma istotny wpływ na wyniki i wnioski płynące z badania.

Aby zbadać, czy efekt przynależności do mniejszości etnicznej różni się na norweskim rynku pracy w zależności od płci, sektora rynku, czy też zawodu, wysłaliśmy po dwie pary fikcyjnych zestawów (złożonych z życiorysu wraz z listem motywacyjnym) – jedną dotyczącą kandydatek, a drugą kandydatów – w odpowiedzi na ogłoszenia oferujące pracę w 12 kategoriach zawodowych, zarówno w sektorze prywatnym, jak i w publicznym. Próba obejmowała zawody o niskim poziomie wymaganych kwalifikacji (na przykład salowe, pracownicy magazynu, kierowcy) oraz zawody wymagające 3-4 lat wykształcenia kierunkowego (np. nauczyciele kształcenia zintegrowanego, kontrolerzy finansowi, informatycy).

W porównaniu do wielu innych krajów, w Norwegii odsetek zatrudnionych osób dorosłych jest wysoki. Wynika to głównie z tego, że duża część kobiet pracuje zawodowo; obecnie ma zatrudnienie 7 na 10 kobiet i niemal 8 na 10 mężczyzn. Jednak norweski rynek pracy charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem segregacji zawodowej ze względu na płeć. Kobiety dominują w rozbudowanym w Norwegii sektorze publicznym, który daje zatrudnienie ponad 30% całości siły roboczej. Te cechy norweskiego rynku pracy zostały uwzględnione przy prowadzeniu badania. Aby nie „zakłócać” oddziaływania kluczowej zmiennej pochodzenia etnicznego, strukturę segregacji zawodowej rynku ze względu na płeć uwzględniono w taki sposób, że pary fikcyjnych kandydatek ubiegały

się o pracę w zawodach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety (np. w ochronie zdrowia i pomocy społecznej), a pary kandydatów-mężczyzn – w zawodach zdominowanych przez mężczyzn (np. transport, magazyny). W ten sposób uniknięto sytuacji, w której kandydaci o mniejszościowym pochodzeniu etnicznym o płci niedoreprezentowanej w danym sektorze byliby preferowani lub odrzuceni ze względu na płeć, a nie pochodzenie etniczne.

Strategia ta ma taką wadę, że w wyniku jej zastosowania współczynnik dyskryminacji w zawodach zdominowanych przez mężczyzn i kobiety nie daje się bezpośrednio porównać. To, co wydawało się być skutkiem oddziaływania płci, może w rzeczywistości być związane z danym sektorem lub zawodem. Z tego powodu do badania włączono też zawody, gdzie panuje większa równowaga płci: usługi finansowe, nauczanie, komunikacja, administracja publiczna. Jeśli chodzi o te zawody, w odpowiedzi na ogłoszenia o pracę wysłano pary aplikacji zarówno od kobiet, jak i od mężczyzn (choć nie na te same ogłoszenia). Dało to możliwość określenia efektu płci na dyskryminację na tle etnicznym.

Przeprowadzenie testu w praktyce

Kolejnym istotnym aspektem było rozważenie, gdzie najczęściej ogłasza się wakaty. W wielu miejscach to gazety są nadal najbardziej popularnym wyborem wśród pracodawców. W Norwegii większość ogłoszeń o pracę (jeśli nie wszystkie) zamieszcza się na służących temu stronach internetowych. Postanowiliśmy zatem dobrać próbę spośród wszystkich pracodawców ogłaszających się na dwóch najważniejszych norweskich stronach z ogłoszeniami o pracę: finn.no (strona prywatna) i nav.no (strona utrzymywana ze środków publicznych). W praktyce eksperyment objął wszystkie ogłoszenia zamieszczone na tych stronach w 12 kategoriach zawodowych w obszarze aglomeracji Oslo w okresie, w którym prowadzone było zbieranie danych. Od tej zasady pojawiło się jednak kilka wyjątków. Niektórzy pracodawcy zamieszczali w tym okresie więcej niż jedno ogłoszenie; poza sytuacjami, gdzie były to wielkie korporacje podzielone na odrębne działy z odrębnym personelem prowadzącym rekrutację; wysłano do nich tylko po jednej parze aplikacji.

Każdy z 4 fikcyjnych kandydatów i kandydatek miał działający numer telefonu komórkowego i prawdziwy adres e-mail, a także fikcyjny adres zamieszkania. Te dane kontaktowe zawarte były w każdym życiorysie. Dokumenty były w większości wysyłane z przypisanych kandydatom adresów e-mailowych lub przesyłane za pośrednictwem stron internetowych służących rekrutacji. Spora liczba pracodawców nie pozwalała jednak na przesłanie dokumentów poprzez stronę internetową. Wymagali oni natomiast, by wypełnić formularz zawierający dane kontaktowe i życiorys oraz dodać krótkie wpisy wyjaśniające, dlaczego dana osoba jest dobrym kandydatem na dane stanowisko. Choć było to czasochłonne, uwzględniliśmy także takie firmy w naszej próbie, ponieważ były wśród nich nadreprezentowane firmy z sektora publicznego, a było dla nas ważne, by porównać liczbę zaproszeń na rozmowy o pracę w sektorze prywatnym i publicznym.

Kiedy pracodawcy kontaktowali się z fikcyjnymi kandydatami, dzwoniąc na podane numery telefonów komórkowych, słyszeli spersonalizowane nagranie po-

czytę głosowej, zawierające (wygłoszone płynnie po norwesku) imię i nazwisko kandydata i prośbę o pozostawienie informacji. Zespół badawczy sprawdzał nagrania i otrzymane e-maile co najmniej raz dziennie. Jeśli kandydaci byli zapraszani na rozmowę o pracę, informacja od pracodawcy była starannie dokumentowana i rejestrowana z innymi informacjami o każdym teście, takimi jak: data wysłania aplikacji, nazwa i adres firmy, typ pracy, podane w ogłoszeniu wymagania, płeć kandydata. Na wiadomość odpowiadano (odpowiednio e-mailem lub poprzez wiadomość tekstową), uprzejmie rezygnując z propozycji. Ponieważ adresy zamieszkania były fikcyjne, nie dało się zmierzyć ewentualnych listownych prób skontaktowania się pracodawców z kandydatami. Jednak poprzednie badania sugerują, że miało to zapewne bardzo niewielki wpływ na wyniki badań, ponieważ bardzo nieliczni pracodawcy w dzisiejszych czasach kontaktują się z kandydatami zwykłą pocztą.

Należy zaznaczyć, że sam telefon do kandydata nie jest równoznaczny z zaproszeniem na rozmowę o pracę. Pracodawca może na przykład chcieć osobiście przekazać kandydatowi, że nie jest on właściwą osobą na dane stanowisko. Jeśli zatem pracodawca pozostawił wiadomość z prośbą o kontakt, kierowano do niego wiadomość (e-mailową lub tekstową) z pytaniem, czy oznaczało to zaproszenie na rozmowę o pracę. W ogromnej większości wypadków tak właśnie było i tak też zaklasyfikowano działanie pracodawcy. Dodatkowy wysiłek włożony w ten aspekt badania pozwolił uzyskać precyzyjną miarę proporcji otrzymanych zaproszeń na rozmowę o pracę.

Krótko o uzyskanych wynikach

Testy korespondencyjne dotyczące Norwegii przeprowadzone zostały w okresie od listopada 2009 r. do listopada 2010 r. Pary fikcyjnych zestawów składających się z życiorysu i listu motywacyjnego wysłano w odpowiedzi na 900 ogłoszeń o pracę. W każdym z testów możliwe były 4 rezultaty: żaden z kandydatów nie zostaje zaproszony na rozmowę o pracę; obaj kandydaci zostają zaproszeni na rozmowę o pracę; tylko kandydat z grupy większościowej zostaje zaproszony na rozmowę o pracę; tylko kandydat z grupy mniejszościowej zostaje zaproszony na rozmowę o pracę. W 497 z 900 przypadków żaden z kandydatów nie został zaproszony na rozmowę o pracę. Obaj kandydaci zostali zaproszeni na rozmowę o pracę w 269 przypadkach. W 116 przypadkach tylko kandydat o norweskim nazwisku otrzymał takie zaproszenie, a w 18 przypadkach – tylko kandydat o nazwisku pakistańskim. Ta różnica w liczbie zaproszeń na rozmowy o pracę daje „współczynnik dyskryminacji netto” w wysokości 24,3%.

Współczynnik dyskryminacji netto to miara, którą uzyskuje się poprzez podzielenie różnicy między liczbą pozytywnych wyników na rzecz kandydata z grupy większościowej a liczbą pozytywnych wyników na rzecz kandydata z grupy mniejszościowej przez sumę wszystkich pozytywnych wyników. Jest jednak nieco niejasne, czego dokładnie odzwierciedleniem jest ta miara. Trwają też spory co do tego, jak właściwie należy ją obliczać. Lepszym rozwiązaniem może być ustalenie stosunku pozytywnych rezultatów otrzymanych przez kandydatów z grupy większościowej do tych uzyskanych przez kandydatów z grupy

mniejszościowej. Stosunek ten pokazuje, o ile więcej prób musi poczynić kandydat z grupy mniejszościowej, aby uzyskać taką samą liczbę pozytywnych rezultatów co kandydat z grupy większościowej. Taką miarę dyskryminacji preferowano w niedawnym przeglądzie literatury dotyczącej testów dyskryminacyjnych (OECD 2013). Można też po prostu porównać prawdopodobieństwo otrzymania zaproszenia na rozmowę o pracę przez kandydata z grupy mniejszościowej do prawdopodobieństwa kandydata z grupy większościowej. Taką miarę uzyskuje się poprzez porównanie ujętej procentowo różnicy między pozytywnymi rezultatami uzyskanymi przez kandydatów. Jest to łatwy do uchwycenia i zinterpretowania miernik dyskryminacji na tle etnicznym.

W przeprowadzonym przez nas badaniu testowym kandydaci o norweskim imieniu i nazwisku otrzymali zaproszenia na rozmowę o pracę w 42,8% przypadków, a kandydaci o imieniu i nazwisku pakistańskim w 31,9% przypadków. Różnica (10,9 punktów procentowych) sugeruje, że pakistańskie nazwisko zmniejsza prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę o pracę o 25,5%. Różnica ta jest statystycznie istotna na poziomie 1% (co oznacza, że prawdopodobieństwo, iż ta różnica jest przypadkowa, wynosi 0,001 – przypis redakcji). Zatem różnica w proporcji otrzymywanych zaproszeń na rozmowy o pracę między równo wykwalifikowanymi kandydatami jasno wskazuje, że dzieci pakistańskich emigrantów doświadczają dyskryminacji w dostępie do norweskiego rynku pracy.

Należy jednak zauważyć, że ten ogólny wynik maskuje duże zróżnicowanie wyników w poszczególnych kategoriach. W podziale na płeć na przykład okazuje się, że dyskryminacja na tle etnicznym w Norwegii jest większa wśród mężczyzn niż wśród kobiet. W parach kandydatów-mężczyzn – kandydat z grupy większościowej miał 30,3% szansę na pozytywny wynik (zaproszenie na rozmowę o pracę), a kandydat z grupy mniejszościowej – tylko 17,8% szansę. Pakistańskie nazwisko zmniejsza więc prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę o pracę o 41,3% w porównaniu z identycznie wykwalifikowanym kandydatem o norweskim nazwisku. Oddziaływanie pochodzenia etnicznego wśród kobiet jest znacznie mniejsze: pakistańskie nazwisko wśród kobiet zmniejszało prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę o pracę o 16,5% (w obu wypadkach różnice są jednak statystycznie istotne na poziomie 1%; podobnie jak powyżej, oznacza to, że prawdopodobieństwo iż da różnica jest przypadkowa wynosi 0,001).

Uderzające były różnice między sektorem publicznym a prywatnym. W sektorze prywatnym prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę o pracę kandydatów o pakistańskim nazwisku spada o 36,1% w porównaniu z norweskim nazwiskiem ($p < .01$). W sektorze publicznym różnica ta jest minimalna i nie jest statystycznie znacząca. Widoczne są też duże różnice między poszczególnymi sektorami rynku. Jeśli chodzi o kierowców i pracowników magazynowych, kandydaci o pakistańskim nazwisku mieli odpowiednio o 57,7% i 55,6% mniejszą szansę na zaproszenie na rozmowę o pracę. Natomiast w zawodach, takich jak nauczyciel przedszkolny, pielęgniarz/pielęgniarka czy konsultant, różnice wywołane pochodzeniem etnicznym były małe i statystycznie nieistotne. Porównanie zawodów wymagających odmiennych poziomów wykształcenia sugeruje zatem, że dyskryminacja jest większa w zawodach nie wymagających wyższego wykształcenia. Co ciekawe jednak, najwyższy współczynnik dyskryminacji odnotowano wśród kandydatów na kontrolerów finansowych. Praca w tym zawo-

dzie wymaga co najmniej trzech lat wyższego wykształcenia (licencjatu), a często 4-5 lat (odpowiednik magistra). Pokazuje to, że nie ma jednoznacznego związku między poziomem wykształcenia a współczynnikiem dyskryminacji. Duże różnice między zawodami pokazują również, że ogólne wyniki eksperymentu należy interpretować bardzo ostrożnie, ponieważ dobór zawodów do próby mógł mieć duży wpływ na uzyskane wskaźniki dyskryminacji.

Pokłosie badania

Ponieważ był to pierwszy przeprowadzony w Norwegii test dotyczący dyskryminacji na tle etnicznym, media poświęciły mu wiele uwagi. Nadal stanowi on ważny punkt odniesienia w debacie publicznej na temat skali dyskryminacji. Wydaje się, że największe znaczenie ma fakt, iż eksperyment położył kres odwiecznym dyskusjom, czy rzeczywiście dochodzi do dyskryminacji w zatrudnieniu. Pozwoliło to przenieść ciężar dyskusji na pytanie, jakie działania najlepiej podjąć w obliczu tego problemu. Dyskryminacja stanowi bowiem istotną barierę wejścia na rynek pracy nawet dla dorastających w Norwegii dzieci imigrantów. Innymi słowy, to poważny problem dla osób, którym trudniej jest uzyskać przełożenie ich osiągnięć edukacyjnych na sukces na rynku pracy. To także problem dla pracodawców, którzy w ten sposób pozbawiają się dostępu do wykwalifikowanego personelu. Wreszcie to problem – natury zarówno moralnej, jak i finansowej – dla norweskiego państwa dobrobytu, które nie może po prostu zaakceptować, że duża część ludności pada ofiarą systematycznego nierównego traktowania w dostępie do pracy.

Bibliografia

- Amiriaux, V & Guiraudon, V 2010, 'Discrimination in Comparative Perspective: Policies and Practices', *American Behavioral Scientist*, vol. 53, nr 12, str. 1691-1714.
- Andriessen, I, Nievers, E, Dagevos, J & Faulk, L 2012, 'Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market', *Work and Occupations*, vol. 39, nr 3, str. 237-269.
- Banton, M 1997, 'The ethics of practice-testing', *New Community*, vol. 23, nr 3, str. 413-420.
- Booth, A, Leigh, A & Varganova, E 2012, 'Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 74, nr 4, str. 547-573.
- Bursell, M 2014, 'The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden', *European Sociological Review*, vol. 30, nr 3, str. 399-409.
- Heckman, J 1998, 'Detecting Discrimination', *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, nr 2, str. 101-116.
- Midtbøen, AH 2014, 'Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experiment in Norway', *Journal of International Migration and Integration*, str. 1-20.

Midtbøen, AH & Rogstad, J 2012a, 'Discrimination: Methodological Controversies and Sociological Perspectives on Future Research', *Nordic Journal of Migration Research*, vol. 2, nr 3, str. 203-212.

Midtbøen, AH & Rogstad, J 2012b, *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*, Institutt for samfunnsforskning, ISF-rapport 2012:1. Oslo.

OECD 2013, 'Discrimination against immigrants – measurement, incidence and policy instruments', in *International Migration Outlook 2013*, OECD Publishing.

Pager, D 2007, 'The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future', *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 609, str. 104-133.

Pager, D & Shepherd, H 2008, 'The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit and Consumer Markets', *Annual Review of Sociology*, vol. 34, str. 181-209.

Quillian, L 2006, 'New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination', *Annual Review of Sociology*, vol. 32, str. 299-328.

Riach, P & Rich, J 2004, 'Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are They Ethical?', *Kyklos*, vol. 57, nr 3, str. 457-470.

Wrench, J 2015, 'Still no problem here? Responses to anti-discrimination legislation among trade unions in EU countries', *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 21, nr 1, str. 81-98.

DYSKRYMINACJA ZE WZGLEDU NA PŁEĆ

w dostępie do usług oferowanych przez warsztaty samochodowe – przykładowy scenariusz¹¹

Kinga Wysińska-Di Carlo

Kontekst i cel testu

Naruszanie praw klienta w warsztatach samochodowych było przedmiotem zainteresowania Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, a magazyny dla osób zainteresowanych motoryzacją periodycznie publikują wskazówki pod tytułem „jak nie dać się oszukać w warsztacie”. Nikt jednak nie badał do tej pory różnic w oferowanych cenach i usługach w zależności od tego, czy właściciel samochodu jest kobietą czy mężczyzną. Biorąc pod uwagę anegdotyczne dowody na istnienie nierównego traktowania w tej sferze (choćby w postaci listów do redakcji portalu gazeta.pl), a także utrzymujące się stereotypy na temat kobiet kierowców, można domniemywać, że kobietom są systematycznie oferowane wyższe ceny. Proponowany test dyskryminacyjny ma odpowiedzieć na pytanie, czy i w jakiej skali zjawisko nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do tego typu usług występuje, a także – czy istnieją czynniki mogące je zredukować.

W ramach badania planowane jest przeprowadzenie testu dyskryminacyjnego metodą telefoniczną. Test polegałby na obdzwonieniu przez testerów i testerki wszystkich warsztatów samochodowych w danym rejonie z zapytaniem o koszt naprawy typowej usterki w dwóch typach samochodów (Opla Astry i Skody Fabia). Co więcej, żeby odpowiedzieć na pytanie o czynniki mogące zredukować nierówne traktowanie, połowa testerów i testerek przedstawiałaby się jako osoby mające wiedzę na temat typowych cen napraw danego typu usterek, a druga połowa jako osoby takiej wiedzy nieposiadające. Wspomniane wyżej marki i modele samochodów zostały dobrane, biorąc pod uwagę rankingi najpopularniejszych aut w roku 2010. Rok 2010 wybrano, zakładając, że samochody zaczynają mieć pewne typowe usterki po 4-5 latach użytkowania.

Proponowany poniżej scenariusz testu nie był pretestowany¹² – co za tym idzie, szczegóły usterki i rozmowy, powinny zostać przed przystąpieniem do testu

¹¹ Bardzo dziękuję Wojtkowi Szajnertowi za cenne wskazówki, które pomogły ulepszyć ten scenariusz.

¹² Scenariusz rozmowy, a także uwzględnienie czynnika doświadczenia w dużej mierze inspirowane były badaniem Meghan R. Busse, Ayelet Israeli, Florian Zettelmeyer. 2013. “Repairing the Damage: The Effect of Price Expectations on Auto-Repair Price Quotes.” *NBER Working Paper* No. 19154. Przebieg rozmowy nie był jednak konsultowany ani pretestowany w warunkach polskich, dlatego przed przystąpieniem do testu należy go skonsultować z zaprzyjaźnionym mechanikiem/mechanikami i pretestować na co najmniej kilku zakładach.

skonsultowane z osobami znającymi się na motoryzacji. Rozważyć można również rozszerzenie testu o osobiste wizyty w warsztatach.

Przygotowanie i przebieg testu – instrukcja dla administratora/administratorki testu

Potrzebny sprzęt

Cztery telefony komórkowe o niepodobnych do siebie numerach. W przypadku testu audytowego (wizyty w warsztatach), potrzebne by też były dwa wspomniane wyżej samochody, w podobnym stanie „zużycia”.

Dobór testerów/testerek i par testerów/testerek

1. Do realizacji testów potrzeba dwie kobiety i dwóch mężczyzn, którzy czują się swobodnie, rozmawiając przed telefon z przedstawicielami punktów usługowych. Jeśli test miałby zmienić formę na audytowy, czyli wymagający osobistych wizyt w warsztatach, testerzy i testerki musieliby także posiadać prawo jazdy i w trakcie prowadzenia testu być podobnie (neutralnie) ubrane/i (żeby nie sugerować różnic w statusie materialnym).
2. Testerzy powinni być dobrani parami w następujący sposób:
3. Nie ma znaczenia, która osoba z pary będzie wykonywała telefon jako pierwsza. Ważne jest jednak, żeby zachować odstęp między telefonami (na przykład kilku dni).

	Tester 1	Tester 2
Testerka 1	¼ telefonów; naprawa Opla	¼ telefonów; naprawa Skody
Testerka 2	¼ telefonów; naprawa Skody	¼ telefonów; naprawa Opla

Dobór warsztatów

1. Stwórz listę numerów telefonów wszystkich nieautoryzowanych serwisów/warsztatów samochodowych na terenie swojego/najbliższego miasta. Nie uwzględniaj również dużych serwisów sieciowych, takich jak Feu Vert, Bosch Service i Norauto. Serwisy autoryzowane oraz duże serwisy sieciowe mają zestandaryzowane cenniki usług i procedur.
2. W zależności od liczby zakładów i swojego budżetu, uwzględnij wszystkie warsztaty albo wybierz z nich losową próbę. Najprostszy sposób takiego doboru to zastosowanie schematu systematycznego. Żeby go zrealizować, ułóż nazwy zakładów alfabetycznie, a następnie dobierz co n-ty warsztat, przy czym wielkość „n” powinna zależeć od tego, ile warsztatów chcesz przeba-

dać. Na przykład, jeśli lista liczy 240 zakładów, a budżet masz na 60 telefonów, to wybieraj co czwarty zakład.

3. Podziel listę numerów przez 4 i przypisz losowo jedną czwartą numerów z listy danej kombinacji par testerek/ów.

Przygotowanie testerów/testerek

1. Zorganizuj spotkanie z testerkami i testerami, na którym przedstawiś im cele badania i ich rolę. Podając cele badania, powiedz, że jest nim sprawdzenie jakości usług w warsztatach samochodowych, jako że częste są skargi na dowolność cen i proponowanych usług w warsztatach. Jeśli testerki i testerzy będą wynagradzani, poinformuj, że wynagrodzenie jest stałe, związane jedynie z liczbą wykonanych telefonów.
2. Przedyskutuj z testerkami i testerami scenariusze rozmowy. Wytłumacz, że w połowie rozmów będą odgrywali rolę osoby zupełnie nie mającej pojęcia o kosztach napraw, a w drugiej połowie będą wskazywać na posiadanie pewnego doświadczenia, gdyż chcemy zobaczyć, czy ta informacja (a także rodzaj samochodu) ma jakikolwiek wpływ na podawane ceny. Wytłumacz, że niezwykle ważne dla oceny jakości usługi jest maksymalne podobieństwo w sposobie prowadzenia rozmowy.
3. W żadnym momencie nie informuj testerek i testerów, że do każdego warsztatu wykonane będą dwa telefony.
4. Wręcz testerkom i testerom formularz ankiety i wyjaśnij, jak ma zostać wypełniony. Podkreśl, że bardzo ważne jest, żeby zaraz wpisali podaną cenę oraz ewentualne pytania dodatkowe i że mogą w trakcie rozmowy robić sobie w tym celu notatki.
5. Przecwicz z testerkami i testerami prowadzenie rozmowy, a następnie poproś ich o wykonanie próbnych telefonów do kilku zakładów (z innego miasta, czyli nie z wcześniej przygotowanej listy). Gdyby pojawiły się jakieś wątpliwości lub propozycje zmian w scenariuszu, przedyskutuj je i ewentualnie wprowadź.

W dniu testu

1. Wydrukuj dla każdej osoby listę numerów, pod które ma dzwonić, odpowiednią liczbę formularzy oraz scenariusze uwzględniające wszystkie kombinacje czynników (samochody i poziom wiedzy).
2. Na liście telefonów zaznacz dokładnie, które telefony mają być wykonane przy użyciu którego scenariusza.

Rejestrowanie odpowiedzi

1. Testerki i testerzy powinni wypełnić formularz w trakcie i zaraz po zakończeniu rozmowy.
2. Po wykonaniu wszystkich rozmów i zebraniu wszystkich formularzy, ponu-

meruj je, a potem stwórz arkusz w Excelu, do którego następnie wprowadź dane z formularzy. (Propozycja, jak taki formularz może wyglądać załączona jest na końcu pod formularzem ankiety.) Następnie podlicz średnią cenę proponowaną kobietom i mężczyznom dla każdego samochodu i dla każdej wersji scenariusza.

Instrukcje dla testerów i testerek

Celem badania jest sprawdzenie jakości usług i poziomu cen oferowanych przez warsztaty samochodowe w zależności od typu samochodu i sugerowanego doświadczenia kierowców. W tym celu prosimy Was o wykonanie telefonów do warsztatów samochodowych z zapytaniem o cenę naprawy usterki określonego typu według załączonych scenariuszy. W razie jakichkolwiek pytań, prosimy o zwracanie się do koordynatorki/koordynatora badania.

PRZYGOTOWANIE

Przed rozpoczęciem rozmowy przeczytajcie jeszcze raz uważnie scenariusze, zwracając uwagę na zmiany w poszczególnych wersjach. Gdyby rozmówca/rozmówczyni zaczęli zadawać dodatkowe pytania, na przykład skąd wiesz, że klocki trzeba wymienić, powiedz, że słyszysz, jak szorują po tarczach po naciśnięciu hamulca.

PRZEBIEG ROZMOWY

(Uwaga: zamiast wymiany przednich klocków hamulcowych można uwzględnić innego typu naprawę, która jest łatwa do zdiagnozowania nawet przez niedoświadczonego kierowcę i nie wymaga wizyty w warsztacie, na przykład wymianę przedniej szyby pękniętej od kamienia wyrzuconego spod kół (trzeba określić wielkość pęknięcia, np. 10 cm)

Wybierz numer zakładu.

TY: Dzień dobry, mam pytanie dotyczące kosztów naprawy samochodu. Muszę wymienić przednie klocki hamulcowe w moim Oplu Astra z 2010 roku/Skodzie Fabii z 2010 roku. Czy to jest coś, czym się zajmujecie?

Jeśli odpowiedź jest negatywna, podziękuj i rozłącz się.

Jeśli odpowiedź jest pozytywna, to:

(Brak doświadczenia w naprawach)

TY: O, to dobrze. Mam **Opla Astrę Classic z 2010 roku (1.4, 90KM) /Skodę Fabię z 2010 roku (1.2 TSI, 86KM)** i potrzebuję wymienić te klocki. Nigdy tego, nie robiłam/robiłem, więc nie mam pojęcia, jakie są ceny. Czy mógłby mi Pan powiedzieć, ile to u Państwa kosztuje?

(Pewne doświadczenie w naprawach)

TY: O, to dobrze. Mam **Opla Astrę Classic z 2010 roku (1.4, 90KM) /Skodę Fabię z 2010 roku (1.2 TSI, 86KM)** i potrzebuję wymienić klocki z przodu. Jak wymieniałam/wymieniałem ostatnio klocki w **Oplu/Skodzie** rodziców, to kosztowało to **XXX** złotych (cenę ustalić z zaprzyjaźnionym mechanikiem w trakcie pretestu; cena nie powinna być ani zaniżona, ani zawyżona). Czy mógłby mi Pan powiedzieć, ile taka wymiana u Państwa kosztuje?

Jeśli rozmówca poinformuje, że bez zobaczenia samochodu nie mogą podać ceny, spróbuj dopytać, jakie mają widełki, np. **A ile minimum i maksimum może to kosztować?** Jeśli osoba nadal nie chce podać ceny, podziękuj, a w ankiecie zaznacz, że odmówiono podania ceny. Jeśli kwota została podana, wpisz ją do ankiety.

TY: Ta cena to same klocki czy klocki i tarcze?

Jeśli odpowiedź jest, że same klocki, dopytaj, **ile kosztowałyby wymiana klocków i tarczy** i zapisz nową kwotę w odpowiedniej pozycji ankiety.

TY: I to jest już całkowity koszt, wraz z robocizną, tak?

Jeśli odpowiedź jest przecząca, dopytaj o całkowity koszt z robocizną i wpisz go do ankiety.

TY: Bardzo dziękuję. To ja się jeszcze zastanowię i ewentualnie podjadę.

Ankieta testerki/testera

Nr testu (wypełnia koordynator/koordynatorka): _ _ _ _

(Pytania od A do D proszę wypełnić przed rozpoczęciem rozmowy).

A. Płeć osoby wypełniającej formularz

Kobieta

Mężczyzna

B. Samochód, którego dotyczyło zapytanie

Skoda Fabia

Opel Astra

C. Uprzednie doświadczenia z naprawą samochodu

Nie

Tak

D. Nazwa warsztatu

(Wpisać nazwę)

E. Dzień i godzina wykonania telefonu

(DZ/MM/GG:MM)

F. Płeć osoby, która odebrała telefon:

Kobieta

Mężczyzna

G. Podana cena za naprawę. (Jeśli odmówiono podania ceny, **wpisz 0**. Jeśli podano widełki, **wpisz je w pozycji H**) _____ PLN

H. Podane widełki. _____ PLN do _____ PLN

I. Podana cena z tarczą. _____ PLN

J. Podana cena całkowita. _____ PLN

K. Czy rozmówca zadawał dodatkowe pytania?

Tak (przejdź do pytania L)

Nie przejdź do pytania M)

L. Wpisz zadawane pytania.

M. Inne uwagi, komentarze, ogólne wrażenia.

Przykład arkusza w Excel do kodowania i analizy danych.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Nr testu	Płeć testera	Typ samochodu	doświadczenie=1	Nazwa warsztatu	Data wykonania testu	Godzina wykonania testu	Płeć rozmówcy	Cena minimalna	Cena maksymalna	Cena całkowita	Cena z pytaniami			
2									Cena wymiany chłodnicy (przy odmowie podania ceny, zostaw						
3															
4															
5															

CZY POSŁOWIE I POSŁANKI NA SEJM DYSKRYMINUJĄ KARMIAĆCE MATKI? Scenariusz testu

Kinga Wysieńska-Di Carlo

Kontekst i cel testu

W 2011 roku Stowarzyszenie „Pro Collegio” przeprowadziło projekt monitoringu działania biur poselskich i senatorskich oraz ich obsługi przez Kancelarię Sejmu i Senatu. Pierwsza część projektu, zrealizowana na samym jego początku, miała na celu sprawdzenie, czy posłowie i posłanki odpowiadają na e-maile od obywateli i obywaterek. Część ta polegała na próbie kontaktu przez obywatela/obywatelkę ze swoim przedstawicielem/przedstawicielką w Sejmie. W tym celu członkowie/członkinie Stowarzyszenia wysłali/wysłały do biur e-maile z zapytaniem o poradę prawną lub stan prac legislacyjnych. Pytania w treści listu zostały sformułowane tak, aby pełna odpowiedź musiała zawierać dwie podstawowe informacje – przepisy regulujące dane zagadnienie i informację, jakie dalsze działania powinny zostać podjęte lub informację o tym, na jakim etapie jest praca nad danym aktem i gdzie można szukać informacji na ten temat (Piotr Gołędzinowski, Tomasz Lewiński, Piotr Pomianowski. 2011. *Raport z monitoring aktywności biur poselskich oraz efektywności wydawanych na nie środków publicznych*. Stowarzyszenie Studentów, Absolwentów i Przyjaciół K MISH UW „Pro Collegio”). Według cytowanego raportu, odpowiedzi uzyskano na 153 e-maile z zapytaniem o poradę prawną i 108 z zapytaniem o postęp prac legislacyjnych, przy czym zarówno szybkość reakcji, jak i merytoryczna wartość odpowiedzi nie były według kryteriów przyjętych w badaniu wysokie. Z punktu widzenia proponowanego poniżej testu, istotna jest jednak przede wszystkim informacja o liczbie zebranych obserwacji, co pozwala na oczekiwanie, że listowna forma testu będzie odpowiednia.

Celem proponowanego dalej testu jest zatem sprawdzenie metodą korespondencyjną, czy istnieje różnica w traktowaniu przez posłów i posłanki (lub ich pracowników i pracowniczki) matek zwracających się z zapytaniem dotyczącym publicznego karmienia piersią w porównaniu do matek zwracających się z zapytaniem innego typu. Planując test, wzięto pod uwagę następujące kwestie. Po pierwsze, starano się przedstawić sylwetki osób i problemy maksymalnie porównywalne, z wyjątkiem cechy badanej, czyli faktu karmienia piersią. Dlatego stworzono dwa listy, których autorkami są matki i których problem jest związany z dziećmi. Po drugie, starano się przedstawić problemy, które wymagają odwołań do przepisów prawnych (ustawy antidyskryminacyjnej oraz rozporządzenia dotyczącego obowiązku informowania konsumentów o składzie potraw podawanych w restauracjach i zawartych w nich alergenach.) Po trzecie,

starano się przedstawić sytuacje, które zaszły w podobnych miejscach. Przed przeprowadzeniem testu zalecana jest jednak konsultacja treści listów pod kątem ich równoważności, a także prawdopodobnego zróżnicowania, jako że były pisane przez tę samą osobę (czyli autorkę scenariusza).

Przygotowanie i przebieg testu – instrukcja dla badacza/badaczki

1. Stwórz listę adresów e-mail (biur poselskich) wszystkich posłów i posłanek obecnej kadencji Sejmu.
2. Stwórz dwa adresy e-mail, z których zostaną wysłane listy.
3. Wyślij w odstępie tygodnia listy w imieniu matki karmiącej i matki alergika, losowo (na przykład przez rzut monetą) decydując, który list zostanie wysłany pod dany adres jako pierwszy. Przed wysłaniem dopasuj treść listu do parametrów okręgu, który reprezentuje dany poseł/posłanka.
4. Stwórz arkusz w Excel, w którym będziesz rejestrować następujące informacje: a) typ listu (karmienie piersią vs. menu w restauracjach); b) data, z którą dany list został wysłany; c) czy list doczekał się odpowiedzi czy nie; d) jak szybko przyszła odpowiedź (po ilu dniach); e) czy w treści odpowiedzi zawarta została podstawa prawna; f) czy w treści odpowiedzi została zawarta sugestia, co do możliwego dalszego działania; g) długość odpowiedzi (np. liczba zdań); g) (ewentualnie) ton listu (powinien być oceniany na skali i przynajmniej przez dwie niezależne osoby).
5. Po mniej więcej miesiącu, wyślij jeszcze raz listy, pod te adresy, z których nie uzyskano odpowiedzi na żaden z listów.
6. Po zakończeniu badania, porównaj wyniki dla obydwu grup.

WAŻNE – nie należy wysyłać listu zaraz po wyborach parlamentarnych, kiedy biura się dopiero formują. Dlatego warto się na przykład skontaktować z badaczami i badaczkami Stowarzyszenia „Pro Collegio”, aby uzyskać informację o najlepszym możliwym terminie jego przeprowadzenia oraz skonsultować narzędzie badawcze.

Przykładowe listy

List matki karmiącej piersią

Pani Poseł [Szanowny Panie Pośle]

Zwracam się do Pani [Pana] w sprawie niezwykle dla mnie bulwersującej. Otóż dwa dni temu udałam się wraz z moim pięciomiesięcznym synem do restauracji, której nazwy nie chcę teraz podawać, w XXXX (tu nazwa miasta/miejs-

cowości, przy czym ważne, żeby nie była to jedyna restauracja w danym miejscu). Po podaniu zamówionych dań, mój syn zaczął płakać, więc chciałam go uspokoić karmieniem. Nie miałam przy sobie żadnej chusty, żeby się okryć, ale siedzieliśmy w rogu, a ja odwróciłam się bokiem do sali. Dodatkowo zasłaniał mnie też mój mąż, więc jestem pewna, że nikt nas nie widział. Mimo to, prawie natychmiast podeszła do nas obsługująca naszą rodzinę kelnerka i poprosiła, żebym udała się na karmienie do toalety. Nie uważam, żeby toaleta była dobrym miejscem do karmienia niemowlaków ze względów sanitarnych, więc odmówiłam. Wówczas zostaliśmy poproszeni o opuszczenie restauracji. Uważam, że naruszono moje prawa jako klientki i chciałabym się dowiedzieć, czy są jakieś kroki, które mogłabym na przyszłość podjąć.

Czy jest jakieś prawo, na które mogłabym się powołać? Jakie działania można w tej sprawie podjąć?

Z wyrazami szacunku,

Maja Kowalczyk (imię i nazwisko zostało dobrane, uwzględniając listę najpopularniejszych imion i nazwisk w Polsce w ostatnich 10 latach wg danych MSW).

List matki z dzieckiem alergikiem.

Szanowna Pani Poseł [Szanowny Panie Pośle],

Zwracam się z uprzejmą prośbą o informację dotyczącą tego, jak mogę uchronić mojego syna przed nieodpowiedzialnymi właścicielami restauracji. Może najpierw wyjaśnię, na czym polega problem. Mój sześciolatek jest alergikiem. Jest poważnie uczulony na miód naturalny, seler i orzechy pistacjowe. Z tych względów rzadko jadamy poza domem, ale czasami taka okazja ma miejsce. Ostatnio (tydzień temu) udaliśmy się do jednej z XXXXX-skich restauracji (*nazwa miasta lub miejscowości, przy czym ważne jest, żeby nie było to miejsce, w którym jest tylko jedna restauracja*). Ponieważ w menu nie było informacji o składnikach, przed zamówieniem poprosiłam, żeby mi szczegółowo podano, co dokładnie znajduje się w daniach, które chcieliśmy zamówić. Kelnerka nie bardzo umiała mi odpowiedzieć, a kuchnia również odmówiła mi tej informacji, twierdząc, że i tak składu potraw nie może zmienić. Z restauracji po prostu wyszliśmy.

Jakie prawo albo działania mogą tu pomóc? Przecież czasem są sytuacje, kiedy jadać w restauracjach jest konieczne. Bardzo proszę o informację, co można w tej sprawie zrobić.

Z poważaniem,

Marta Lewandowska (imię i nazwisko zostało dobrane uwzględniając listę najpopularniejszych imion i nazwisk w Polsce w ostatnich 10 latach wg danych MSW).

CZY WARSZAWSKY GINEKOLOGODZY/GINEKOLOZKI DYSKRYMINUJĄ ZE WZGLĘDU NA ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ PACJENTEK? Doświadczenia z testów dyskryminacyjnych

Zofia Jabłońska

Potrzeba przeprowadzenia testu

Organizacje zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji osób LGBT (gejów, lesbijek, osób biseksualnych i trans*) wielokrotnie zwracały uwagę na nierówne traktowanie osób nieheteroseksualnych w służbie zdrowia. Kampania Przeciw Homofobii w jednej ze swoich analiz wskazuje, iż z badań wynika jednoznacznie, że ponad 10% osób LGBT w Polsce spotkało się z dyskryminacją przez pracowników czki służby zdrowia. Zjawisko to przejawia się wieloaspektowo – zarówno na poziomie dostępu, jak i jakości świadczonych usług, a także homofobicznych postaw przedstawicieli służby zdrowia. Sytuacja ta jest m.in. wynikiem uprzedzeń, ale także niewystarczających kompetencji lekarzy i lekarek. Co piąty student akademii medycznych uważa, że homoseksualizm jest chorobą i że należy go leczyć, a co dziesiąty czułby się zagrożony, przebywając sam na sam w towarzystwie ”takiej” osoby. W programach nauczania kierunków medycznych brak jakichkolwiek treści dotyczących nienormatywnych orientacji seksualnych, choć ponad połowa studentów twierdzi, że temat homoseksualności był na wykładach poruszany.

Według osób zgłaszających się do organizacji pozarządowych, bardzo trudno uzyskać od przedstawicieli zawodów medycznych adekwatne informacje dotyczące bezpieczniejszych zachowań seksualnych, kiedy w grę wchodzi relacje intymne osób tej samej płci. Wynikać to może z wielu czynników, ale przede wszystkim, jak nam się wydawało, z uprzedzeń przedstawicieli i przedstawicieli zawodów medycznych oraz nieadekwatnej wiedzy przekazywanej podczas nauki lub wręcz jej zupełnego braku.

Wybór grupy i metodologii

W szczególności zainteresowało nas przebadanie, czy osoba będąca kobietą utrzymującą relacje intymne z kobietami może w gabinecie ginekologicznym uzyskać informacje dotyczące bezpieczniejszego seksu – w taki też sposób zawęziliśmy temat naszych testów. Za takim wyborem stało przekonanie (zdobyte w drodze osobistych doświadczeń, a także zasłyszanych relacji), iż informacje takie są bar-

dzo potrzebne, a wiedza dotycząca zakażeń przenoszonych drogą płciową (dalej STI) jest równie niezbędna, co niedostępna, zwłaszcza dla młodych osób. Mieliśmy także na uwadze założony brak wiedzy lekarzy o specyficznych potrzebach osób LGBT w ogóle, a kobiet mających relacje seksualne z kobietami w szczególności. Postawioną tezę oparliśmy na dostępnych nam informacjach o postawach lekarzek_rzy oraz treściach zawartych w standardach kształcenia lekarzy_rek.

Uznaliśmy, że przeprowadzenie testu będzie bardzo dobrym wstępem do ewentualnych dalszych badań nad dostępnością usług medycznych dla kobiet mających kontakty seksualne z kobietami oraz rozpoczęcia prowadzenia działań rzeczniczych zwracających uwagę na konieczność uwzględnienia specyficznych potrzeb tej grupy pacjentek w kształceniu lekarzy i lekarek ginekologii.

Czego nie byliśmy pewni, rozpoczynając test, to jaką wiedzę na temat prewencji zakażeń przenoszonych drogą płciową lekarze_rki ginekologdy_żki w ogóle posiadają i czy potrafią ją przekazać pacjentkom w rzetelny sposób, zgodny z najnowszymi standardami wiedzy medycznej oraz bez uprzedzeń, a w efekcie – bez dyskryminacji.

Przeprowadzanie testu – metodologia

Grupa przeprowadzająca test składała się z przedstawicieli i przedstawicielek organizacji pozarządowych zajmujących się prawami kobiet, osób LGBT oraz osób z niepełnosprawnościami. Ze względu na specyfikę badanej usługi niezbędne było osobiste uczestniczenie przez testerki_ów w wizytach lekarskich, co uniemożliwiało przeprowadzenie testów w sposób ‘pośredni’, tj. przez e-maila bądź telefon. Spowodowało to konieczność zrekrutowania osób, które faktycznie wzięłyby udział w wizytach w gabinetach ginekologicznych.

Wstępny scenariusz testu zakładał, że pary zapiszą się na wizytę u ginekologa_żki w celu uzyskania informacji o prewencji zakażeń przenoszonych drogą płciową. Nasza grupa spędziła wiele godzin, przygotowując scenariusz testu oraz kwestionariusz dla testerek. Przygotowanie scenariusza zakłada wyobrażanie sobie przebiegu idealnej wizyty – włącznie z zachowanie testerek i ich partnerów_ek, stworzeniem dla nich życiorysów uwiarygadniających ich udział w sytuacji testowej, a także zaplanowanie odpowiedzi na pytania, które mogą paść podczas tej sytuacji ze strony lekarza_rki.

Założeniem projektu było, iż osoby uczestniczące w testach zapoznają się z życiorysem oraz scenariuszem i że możliwie dokładnie będą go realizować, a wyniki wizyty naniósą przy asyście osoby koordynującej na odpowiedni formularz.

Jednym z założeń testów jest, aby „sprawdzone” osoby lub instytucje nie wiedziały, że biorą udział w sytuacji testowej. Dlatego tak ważne jest, aby osoby testujące były w swoich „rolach” jak najbardziej wiarygodne. Dużo czasu poświęciliśmy ustaleniom, jakie cechy powinny posiadać osoby lub nawet pary osób biorące udział w testach. Ustaliliśmy, że testerki powinny identyfikować się z orientacją seksualną osoby, w której rolę będą się wcielać, powinny mieć więc doświadczenie relacji intymnych z kobietą – jeśli miałyby tworzyć parę testową, lub z mężczyzną – parę kontrolną.

Rozpoczynając rekrutację, nie byliśmy pewni, czy powinniśmy zrekrutować osoby parami czy też pojedynczo – a następnie ze zrekrutowanych osób stworzyć pary. Ostatecznie postanowiliśmy zrekrutować testerki-kobiety wraz z partnerkami i partnerami ich wyboru (odpowiednio pary KK lub KM). Decyzja taka była podyktowana zarówno chęcią uproszczenia procedury rekrutacji, jak też zapewnienia komfortu osobom biorącym udział w testach, które mogły wziąć w nim udział z osobą bliską (partnerką_rem lub inną osobą swojego wyboru), a nie osobą „przypisaną” im tylko na czas testu, a więc osobą obcą. Ponadto uznaliśmy, że partner_ka jest formalnie tylko osobą „towarzyszącą” pacjentce podczas wizyty, nie dotyczą jej więc niektóre wymogi, którymi kierowaliśmy się przy wyborze testerek (jak np. fakt posiadania ubezpieczenia)

Przy rekrutacji testerek braliśmy pod uwagę cechy, które – naszym zdaniem – były relewantne dla prowadzonych testów.

1. Fakt posiadania ubezpieczenia zdrowotnego – był to warunek brzegowy uczestnictwa w teście. Umożliwia to bowiem rejestrację na bezpłatną wizytę lekarską w systemie NFZ.
2. Wiek – założyliśmy, że bardziej wiarygodne w roli osób pytających o bezpieczniejsze kontakty seksualne będą osoby młode. Jest to oczywiście oparte o stereotyp osób młodych jako mniej doświadczonych seksualnie, ale także jako osób bardziej skłonnych do ryzykownych zachowań seksualnych.
3. Doświadczenia seksualne – dla komfortu osób uczestniczących w testach, a także w celu uwiarygodnienia sytuacji testowych – do par KK dobieraliśmy kobiety mające doświadczenie relacji intymnych z kobietą, a do par KM – kobiety i mężczyźni mających doświadczenie relacji intymnych z osobą przeciwnej płci
4. Płeć – jako że chcieliśmy zbadać sposób traktowania kobiet będących w relacji z kobietą przez lekarzy_rki, dość oczywiste jest, iż osobami uczestniczącymi w teście miałyby być wyłącznie kobiety.

Planując test, zdawaliśmy sobie sprawę, iż wiarygodność testu jest tym większa, im większa liczba sprawdzonych placówek medycznych. Niemniej jednak, mierząc siły na zamiary, w celu przeprowadzenia badania wybraliśmy 4 placówki medyczne w Warszawie. Wybór został dokonany ze względu na pracochłonność osobistych wizyt w placówkach, a także ograniczony czas na przeprowadzenie testów w projekcie i długi czas oczekiwania na wizytę. Jako że wyniki naszego testu nie mają stanowić materiału do procesu sądowego, a są jedynie początkiem pewnych większych działań badawczych i orzeczniczych, uznaliśmy, iż 8 testów wykonanych przez 4 pary testowe i 4 pary kontrolne wystarczy, aby rzucić światło na problematykę, którą zamierzaliśmy się zająć.

Chcąc porównać jakość usług medycznych świadczonych parom KK i parom KM, musieliśmy stworzyć dwójki par KK i KM będących odpowiednio parami testowymi i kontrolnymi, które to pary miały udać się do tego samego lekarza, aby sprawdzić ewentualną różnicę w traktowaniu.

Testerki zrekrutowaliśmy przez internet, za pośrednictwem stron internetowych oraz fanpejdży fejsbukowych zajmujących się tematyką seksualności (Kampania Przeciw Homofobii, Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, Grupa

Edukatorów Seksualnych Ponton, Lambdy Warszawa, Fundacja Trans-fuzja). Zrekrutowane osoby wraz z osobami „towarzyszącymi” przy testach zostały zaproszone na szkolenie, aby poznać organizatorów_ki testu oraz zapoznać się ze scenariuszem testu. Zgodnie z zasadami przeprowadzania testów dyskryminacyjnych, osoby nie zostały poinformowane, iż będą uczestniczyć w sytuacjach testowych, które polegać mają na ujawnianiu dyskryminacji. Badanie zostało przedstawione jako sprawdzanie jakości usług medycznych.

Ze względów logistycznych nie udało się przeprowadzić szkolenia wszystkich par w jednym terminie, osoby koordynujące starały się więc umówić z parami indywidualnie i przekazać niezbędne informacje.

Po szkoleniu parom została przedstawiona lista placówek medycznych, do których miały zapisywać się według systemu para testowa – para kontrolna w odstępie co najmniej 7 dni, do tego samego lekarza_rki. Proces ten w praktyce nastroczał wiele trudności ze względu na obłożenia placówek i długie terminy oczekiwania na wizyty. Z tego względu faza realizacji testów przedłużyła się o ponad miesiąc w stosunku do wstępnego harmonogramu. Ponadto założeniem testów było, aby co najmniej jedna placówka dla każdej grupy była przychodnią przyszpitalną. Nie zostało to jednak zrealizowane ze względu na brak możliwości zapisania się do nich w terminie objętym badaniami.

Podczas testów badaniu podlegały:

- znajomość personelu administracyjnego placówki przepisów dotyczących możliwości uczestniczenia przez osoby bliskie w wizycie lekarskiej;
- postawa personelu administracyjnego placówki do par MK i KK;
- znajomość personelu medycznego placówki przepisów dotyczących możliwości uczestniczenia przez osoby bliskie w wizycie lekarskiej;
- wiedza merytoryczna lekarzy_rek dotycząca bezpieczniejszego seksu kobiet i mężczyzn oraz dwóch kobiet;
- postawa lekarza_lekarki wobec par MK i KK.

Niezwłocznie po wizycie każda osoba z pary była zobowiązana do wypełnienia kwestionariusza w asyście osoby z grupy koordynującej. Osoba z grupy koordynującej miała również wysłuchać osób uczestniczących w teście i pozwolić na ujawnienie różnych trudnych emocjonalnie sytuacji, które podczas testu mogły się wydarzyć.

Kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych – skonstruowanych w celu liczbowego ujęcia zjawisk będących przedmiotem testu – i otwartych, umożliwiając osobom uczestniczącym swobodne opisanie informacji, które otrzymały_li od lekarzy_rek, sposobu komunikacji i zachowania tychże, a także ogólnej atmosfery wizyty. Jako że zostały przeprowadzone tylko 4 pary testów, analiza jakościowa stanowiła najważniejszy element wyników testów, niemożliwe bowiem było przeprowadzenie wiarygodnej analizy ilościowej na tak małej grupie.

Wyniki testów

Wyniki przeprowadzonych testów nie wykazały jednoznacznych różnic w traktowaniu przez personel medyczny i administracyjny par KK i KM. Liczba prze-

prowadzonych testów była jednak zbyt mała, aby móc na tej podstawie orzekać o istnieniu bądź braku systematycznej dyskryminacji.

Niemniej uzyskane informacje, mimo że jednoznacznie nie potwierdzają dyskryminacji, pokazują bardzo ciekawy, choć niezbyt optymistyczny, obraz wiedzy i postaw personelu medycznego wobec zapobiegania infekcjom przenoszonym drogą płciową. Testy pokazały, że ginekolodzy i ginekolożki nie są przygotowane i merytorycznie do rozmawiania z pacjentkami na temat prewencji infekcji przenoszonych drogą płciową niezależnie od płci partnera_ki.

Proces rejestracji w placówkach przebiegał dla większości par bezproblemowo, niezależnie do płci partnerek_ów. Osoby biorące udział w testach różnie oceniały nastawienie rejestratorek (wszystkie były kobietami), w większości było ono jednak oceniane jako „pozytywne” lub „raczej pozytywne”.

Wszystkie wizyty były raczej krótkie, biorąc pod uwagę merytorykę rozmowy. Trwały mniej więcej 5-15 minut. W jednym wypadku partner testerki (para KM) nie został wpuszczony do gabinetu, co skutkowało przerwaniem testu.

Zgodnie z przypuszczeniami – informacje uzyskiwane przez pary nie były wyczerpujące. Pary KM jako zabezpieczenie najczęściej podawano prezerwatywę, lekarze_rki nie wspominali o innych sposobach zabezpieczania się przed infekcjami (np. mycie rąk, rękawiczki, chusteczki lateksowe, prezerwatywy dla kobiet, lubrykanty). Pary KK słyszały natomiast często, iż kontakty pomiędzy kobietami są „bezpieczne” i kobiety nie są narażone na infekcje. Tylko jedna z par KK została poinformowana przez lekarzkę o ryzyku raka krtani (prawdopodobnie powodowanego wirusem HPV). Lekarze_rki wspominali też o wyłączości partnerek_ów, jako sposobie unikania infekcji.

Pary KK nie spotkały się z otwartą homofobią, natomiast kilkakrotnie spotkały się ze zdziwieniem lekarzy_ek, osoba przyjmująca była skrępowana, nie czuła się komfortowo (według oceny testerek), żadna z nich nie przejawiała jednak wrogiej postawy.

Nierzadko pary spotykały się z niewiedzą lekarzy i lekceważącym traktowaniem tematyki – padały „żartobliwe komentarze”: *chodzi wam o te hiv i AIDSy?, czy też tam naprzeciwko jest przychodnia wenerologiczna – tam powinniście o to pytać*. Lekarze pytali też, czy testerki mają jakieś objawy choroby, a w razie odpowiedzi przeczącej, zachęcali do przyjscia „*jak coś się będzie dziać*”.

Wnioski

Ginekolodzy_żki nie są przygotowani na udzielanie parom informacji dotyczących bezpieczniejszych zachowań seksualnych. W teście nie zaobserwowano dyskryminacji par KK, co jednak da się bez problemu zauważyć, to brak wiedzy lekarzy_ek na temat infekcji przenoszonych drogą płciową, w kontekście ich prewencji. Panuje także stereotypowe przekonanie, że seks pomiędzy kobietami jest zachowaniem „bezpiecznym” oraz sprowadzanie infekcji przenoszonych drogą płciową jedynie do problemu HIV/AIDS.

W większości pary zostały wpuszczone do gabinetów wspólnie, widać jednak, iż lekarze i lekarki nie są przyzwyczajone do tego rodzaju wizyt i prewencyjnego udzielania informacji.

Co utrudnia, co ułatwia?

Trudność przeprowadzenia tego rodzaju testu, związanego z osobistym uczestnictwem w sytuacji testowej przez testerki, polegała na tym, iż należało zsynchronizować w czasie wizyty par testowych i kontrolnych. Osoby musiały ponadto zinternalizować swoje tożsamości i historie. Dodatkowo, aby uzyskać wiarygodne informacje, które będą porównywalne, konieczne było nadzorowanie wypełniania kwestionariuszy niezwłocznie po zakończeniu testu przez osobę z grupy koordynującej testy obecną w placówce. Z powodów logistycznych nie było możliwe, aby każdorazowo w placówce z testerką i partnerem_ką była obecna osoba koordynująca (co było początkowym założeniem), kilka ankiet zostało więc uzupełnionych telefonicznie, w dwóch wypadkach testerki uzupełniły ankiety bez nadzoru osoby koordynującej.

Sama rekrutacja oraz praca z osobami testującymi „na żywo” wymagała wiele zaangażowania i czasu oraz była logistycznie trudna. Wprawdzie osoby biorące udział w testach zostały przeszkolone w zakresie scenariusza wizyty oraz wypełniania kwestionariusza, nie zawsze jednak kwestionariusz został wypełniony prawidłowo – dotyczyło to w szczególności sytuacji, w których osoba z grupy koordynującej nie była obecna w placówce i nie mogła nadzorować na bieżąco wypełniania kwestionariusza. Spowodowało to trudności w porównywaniu niektórych danych z kwestionariuszy.

Co bezsprzecznie ułatwiało kontakt z testerkami, był to fakt, iż zaoferowane zostało niewielkie wynagrodzenie za udział w teście, płatne po skończeniu wizyt. Zwiększało to motywację osób uczestniczących w testach do kontaktowania się z koordynatorami oraz jak najszybszego zrealizowania testów. Ponadto wszystkie testerki były osobami zaangażowanymi aktywnie w kwestie związane ze zdrowiem reprodukcyjnym i seksualnym. Spowodowało to, iż były zaintrygowane badaniem i jego wynikami.

Podsumowanie

Przeprowadzenie testów było bardzo ciekawym doświadczeniem. Wszystkie osoby zaangażowane w koordynację testów robiły to po raz pierwszy, nie obyło się więc bez trudności i popełniania błędów. Niemniej jednak testy dyskryminacyjne stanowią bardzo ciekawe narzędzie badawcze, które można wykorzystać w pracy rzeczniczej. W oparciu o wyniki testu planujemy w przyszłości większe badanie ilościowe jakości usług medycznych świadczonych kobietom w relacjach z kobietami.

W CZYM MOGĘ PANI POMÓC? Testowanie reakcji funkcjonariuszy policji

Piotr Skrzypczak, Marzena Wilk

Sprawdzanie dla sprawdzania buduje niechęć, często agresję ze strony instytucji publicznych. Jednak jeśli zrobi się to z otwartą głową, bez uprzedzeń i po to, by pomóc, jest szansa, że coś zmienimy. Im więcej pracy i rozmysłu przed przeprowadzeniem testów, tym wyniki będą bardziej miarodajne. Zdecydowaliśmy się sprawdzić sytuację kobiet doświadczających przemocy, bo zgłaszają się do nas osoby, które mają poczucie nieadekwatnego potraktowania w sytuacji zgłaszania przemocy funkcjonariuszom policji. Naszą rolą, jako organizacji pracujących dla nich, jest zbadać, czy faktycznie ich odczucia nie są jednostkowe. Czy jest to problem pojedynczych osób, czy też raczej problem systemowy.

Potrzeba

Wszystko zaczęło się od emocji. Typowo. Kilka osób z organizacji pracujących w obszarze praw człowieka, wymieniając się doświadczeniami ze swojej codziennej pracy, opowiadało o bezsilności. Przerzucało się przypadkami, których bohaterkami (zazwyczaj chodziło o kobiety) były osoby szukające wsparcia w instytucjach publicznych. I tego wsparcia nie otrzymywały. Albo otrzymywały nie w takiej formie, na jaką liczyły. Czyli standardowe spotkanie i standardowe narzekanie ngo'sów. Głos współautorki tekstu: „Nie wiem czy faktycznie to było tylko narzekanie, bardziej podzielenie się informacjami, jakie przypadki są nam zgłaszane. Są to sytuacje jednostkowe, o których trudno mówić, że jest to coś więcej niż tylko odczucie osoby, która chce swój problem rozwiązać i poprawić jakość, czy też standard swojego życia. A to może nawet zbyt górnolotne stwierdzenia, bo w tych konkretnych przypadkach chodzi o spokój i poczucie bezpieczeństwa, które zostało zniszczone. Mamy przecież prawo, przepisy, które są zmieniane, ulepszone, a jednak brak nam w tych codziennych sytuacjach poczucia, że jest ono dla nas, a nie my dla niego. Poczucie, że instytucja stojąca na straży naszych praw nie chce nam pomóc, gdy nasze prawa są łamane. Dzieje się tak, gdy spotyka nas coś niespodziewanego”.

Tym razem jednak na narzekaniu się nie skończyło. Przez to, że „narzekanie” miało miejsce podczas Akademii Testów Antydyskryminacyjnych, postanowiono zadziałać i wykorzystać omawiany problem jako podstawę do badań. W kilkusobowym zespole, pod okiem ekspertki, rozpoczął się proces definiowania problemu badawczego, by emocje przekuć na konkretną podstawę działania.

Przygotowania:

Najważniejszym wyzwaniem była odpowiedź, co dokładnie chcemy zbadać. Szybko doszliśmy/łyśmy do porozumienia, że instytucją, której chcemy się przyjrzeć bliżej, jest policja. Chcieliśmy/chciałyśmy zbadać sposób przyjmowania zgłoszeń od osób doświadczających przemocy domowej. Każdy/a z nas miał/a szereg przykładów, na to, że nie zawsze funkcjonariusze/szki odbierający telefon zachowują się właściwie. Tylko jeszcze nie wiedzieliśmy, co słowo „niewłaściwie” znaczy. Intuicyjnie definiowaliśmy je jako zniechęcanie osoby zgłaszającej do dokonania zgłoszenia. Co w tym przypadku oznacza jednak właściwe zachowanie i profesjonalne działanie? Nasze wyobrażenia opierały się jedynie na założeniu, że instytucja stojąca na straży ochrony praw człowieka powinna w kwestiach przemocy zachowywać się niezwykle delikatnie i zarazem kompetentnie, by swoim działaniem nie doprowadzić do wtórnej wiktymizacji.

Kolejne wyzwanie dotyczyło kwestii dyskryminacji. Sama nie spełniająca standardów praca danej instytucji jeszcze nie jest dyskryminacją. W testach naczelną zasadą jest to, że porównywane są zachowania badanych podmiotów wobec osób posiadających daną cechę. W naszym wypadku sprawa nie była taka oczywista. Gdybyśmy po prostu, po ustaleniu policyjnego standardu odbierania telefonów, sprawdzili, jak są one wdrażane, dokonalibyśmy zwykłego monitoringu. A nam chodziło o coś więcej. W pierwszych rozmowach pojawił się problem braku wrażliwości na kwestie przemocy domowej. Dochodziły do nas głosy, że osoby/kobiety doświadczające przemocy od osób obcych są szybciej i chętniej obsługiwane przez policję. Spotykają się z większą sympatią ze strony odbierających telefony funkcjonariuszy/ek. Może sympatia to nie jest najlepsze słowo, bo chodzi o uzyskanie wsparcia w sytuacji trudnej i stresującej.

W przypadku osób bliskich – sytuacja się komplikowała. Uznaliśmy, że zbadamy dyskryminację związaną ze statusem osoby doświadczającej przemocy. Będziemy porównywać dwie do siebie podobne historie, z jedną różnicą: jedna dotyczyć będzie przemocy doświadczanej od osoby obcej, druga od najbliższej.

Pojawił się kolejny dylemat – czy badać tylko sytuację kobiet? Odpowiedź negatywna oznaczałaby podwojenie liczby przypadków, testerów/rek, a więc i czasu. Gdybyśmy chcieli/ły badać zarówno sytuacje, kiedy sprawcą jest mężczyzna i kobieta – dodalibyśmy/łybyśmy kolejne grupy. Wzięliśmy zatem pod uwagę skalę stosowania przemocy mężczyzn wobec kobiet. Według danych Niebieskiej Linii 82% doznających przemocy to kobiety. Policyjne statystyki natomiast informują, że Niebieskich Kart wydano ogółem 105 332, w tym dla kobiet – 72 786, a 11491 dla mężczyzn. Postanowiliśmy/łyśmy, że tym razem zajmiemy się jedynie tym wycinkiem rzeczywistości. Co oczywiście nie oznacza, że podważamy wagę innych przypadków. Trzeba było jednak oszacować, co jesteśmy w stanie zrobić, a nie dysponowaliśmy/łyśmy dużymi zasobami osobowymi ani finansowymi. Dodać tu należy, że mieliśmy/łyśmy też określony czas na zrealizowanie naszych zamierzeń i był to czynnik ograniczający. Innym argumentem było także to, że sposób reakcji policjantów/ek na przypadki zgłoszenia przez mężczyzn aktów przemocy ze strony żon/partnerek jest sytuacją niezwykle złożoną i obciążoną zupełnie innymi uwarunkowaniami społecznymi niż sytuacja odwrotna. Stąd decyzja, że tym razem zbadamy najpowszechniejsze zjawisko.

Innym wyzwaniem było określenie, jaki obszar chcemy zbadać? I w jakiej skali? Zdecydowaliśmy/łyśmy się ograniczyć pracę do czterech miast i sprawdzić sposób reagowania przez wszystkie komisariaty. Wyszło kilkadziesiąt [W Lublinie 8, Rzeszowie 3, Gdyni 6, Warszawie 24], a dokładnie 41 placówek. Wybraliśmy/liśmy te miasta, gdyż z nich pochodzili członkowie i członkinie naszej grupy. Decyzja, że wybieramy wszystkie komisariaty, zdejmowała z nas problem dotyczący stopnia reprezentatywności. Wszystkie to wszystkie.

Jeszcze inny dylemat dotyczył kwestii przeszkadzania w pracy policji. Nie chcieliśmy/łyśmy zakłócać służby ani tym bardziej blokować linii alarmowej. Naszym celem było sprawdzenie działania policji, a nie utrudnianie jej pracy. Wybraliśmy/łyśmy więc nie numery alarmowe policji, czyli 997 czy też 112, lecz numery na komisariaty – do dyżurujących, czyli osób pierwszego kontaktu.

I najważniejsze pytanie, pojawiające się na każdym etapie: po co? Po co to wszystko robimy i na jaki liczymy efekt? Początkowo odpowiedź na pytanie była trudna, jednak wraz z postępem prac okazywała się coraz łatwiejsza. Robimy to, by wiedzieć, czy policja dobrze wykonuje swoje zadania, a jeśli nie, to jaka jest skala tego zjawiska. Wszystko po to, aby potem móc w skuteczniejszy sposób prowadzić działania rzecznicze. Naszym celem jest poprawa kontaktu pomiędzy obywatelką w trudnej sytuacji, a policją, która jest instytucją powołaną do obrony jej praw. Gdyby, rzecz jasna, okazało się, że trzeba coś poprawić.

Po rozwiązaniu początkowych dylematów praca nabrała tempa. Musieliśmy/łyśmy poznać obowiązujące prawo w zakresie wsparcia osób doświadczających przemocy, w tym przemocy domowej, procedur policyjnych oraz procedury Niebieskiej Karty. W tym pomogli/ły nam zaprzyjaźnieni prawnicy/czki, osoby z organizacji pozarządowych pracujących w tym obszarze, a także, co najważniejsze... sama policja. Korzystając z mniej lub bardziej formalnych znajomości, odbyliśmy/łyśmy serię rozmów, by poznać ich pracę od środka. Dowiedzieliśmy/ałyśmy się m.in., że osobami najbardziej kompetentnymi w tych kwestiach są dzielnicowi/e, i to do nich powinniśmy/powinnyśmy zostać skierowani/e przez dyżurujących.

Następnie rozpoczął się żmudny czas przygotowywania scenariusza rozmów, pisanie porównywalnych historii osób dzwoniących, tworzenia listy komisariatów i uczenia się otoczenia miejsc, w których „mieszkają” nasze testerki. Generalnie, test polegać miał na zwracaniu się o telefoniczną poradę do dyżurujących na komisariatach policjantów/ek. Po opowiedzeniu przygotowanej historii (uderzenie i wyzwiska ze strony nieznanego mężczyzny lub taka sama sytuacja między małżonkami, czyli kłótnia zakończona wyzwiskami i nie pozostawiającymi trwałych śladów poszturchiwaniem). Chcieliśmy/łyśmy jedynie wiedzieć, co potencjalnie możemy zrobić, jeśli sytuacja by się powtórzyła. Na jaką pomoc i od kogo możemy liczyć? Jakie są procedury?

Przygotowaliśmy/łyśmy także arkusz odpowiedzi dla testerek, skonstruowany tak, by w łatwy sposób można było opracować wyniki całego testu. Daliśmy/łyśmy im możliwość wypowiedzenia się na temat własnych odczuć.

Dzięki włączeniu się zespołu jednej z przeprowadzających test organizacji, nie musieliśmy/ałyśmy prowadzić skomplikowanej rekrutacji testerek. Okazało się, że są tam dwie, idealnie spełniające kryteria kobiety, skłonne pomóc nam w badaniach.

Ważne było także wcześniejsze przygotowanie i przetestowanie rozwiązań technicznych. Na potrzeby testów korzystaliśmy/łyśmy z dwóch smartfonów z zainstalowaną aplikacją do nagrywania rozmów (*Call Recorder*). Upewniliśmy się także, że nagrywanie urzędnika/czki w pracy jest działaniem całkowicie legalnym. Policjanci/cki to funkcjonariusze/ki państwowe/i. Rozmowy prowadziliśmy/łyśmy z zastrzeżonego numeru. Każda z testerek pracowała oddzielnie, siedząc przy komputerze z wyświetloną mapą „swojej” okolicy, oraz zdjęciem opisywanych obiektów (sklep, blok, klatka schodowa). Mieliśmy/łyśmy także przygotowane zdjęcia „męża” oraz „nieznanego sprawcy”, by testerki w razie szczegółowych pytań bez chwili wahania mogły opisać ich wygląd. Zależało nam, żeby sytuacja, o której opowiadały testerki, była jak najbardziej prawdopodobna. Testerki nie były dobierane pod kątem doświadczeń z badanego zakresu. Kierowaliśmy się zasadą, że to nie może być ich własne doświadczenie. To także uzgodnione zostało w naszej grupie po przedstawieniu, a następnie przeanalizowaniu za i przeciw takiemu rozwiązaniu.

Przed testem

Pretest. Nieznane dotąd słowo, które mocno wryło się nam w pamięć. I uchroniło przed kilkoma poważnymi błędami. Jest to ważne działanie, które pozwala na sprawdzenie, czy to, co chcemy osiągnąć, jest do zrobienia. Można dzięki niemu jeszcze zmienić to, co nie działa.

By mieć pewność, że dobrze przygotowaliśmy/łyśmy całe badanie, postanowiliśmy/łyśmy przetestować metodę. W tym celu umówiliśmy się na cały dzień w siedzibie jednej z organizacji, zaprosiliśmy/łyśmy testerki, przygotowaliśmy/łyśmy wszelkie niezbędne urządzenia techniczne oraz dokumentację. Po sprawnym szkoleniu (oddzielnie dla testerki odgrywającej rolę żony i poszkodowanej przez osobę obcą) przeszliśmy/łyśmy do właściwych testów. Już po kilku rozmowach wiedzieliśmy/łyśmy, że mamy dwa poważne problemy.

Bardzo szybko okazało się, że wbrew oczekiwaniom nie jest łatwo dodzwonić się na komisariat. Często trzeba było podejmować kilka prób, a w kilku przypadkach nie udało się dodzwonić w ogóle. Okazało się też, że nie jest możliwe dodzwonienie się na komisariaty po godz. 15.00.

Innym problemem okazało się zbyt duże zagęszczenie telefonów. Zakładana na początku zasada, że dwie osoby dzwonią na ten sam komisariat w kilkugodzinnym odstępie i opowiadają podobną historię, zupełnie się nie sprawdziła. Policjanci/cki wprost pytali, czy ta osoba nie dzwoniła już w tej sprawie. Nie miało znaczenia to, że telefon wykonywała inna testerka. Podobieństwo sprawy było zbyt uderzające.

Trzeba było wprowadzić zmiany. Zdecydowaliśmy/łyśmy się zmienić liczbę komisariatów, rezygnując przy tym z próby przeprowadzenia w tym samym dniu dwóch podobnych rozmów. Minusem było to, że przez to nie poznawaliśmy/łyśmy reakcji na podobne przypadki tego samego funkcjonariusza/szki, za to mogliśmy/łyśmy poznać problem w szerszej skali.

Ostatecznie zdecydowaliśmy/łyśmy się na stworzenie szerokiej listy komisariatów, tak by dodzwonić się dwukrotnie w to samo miejsce (jednego dnia jedna

testerka, drugiego dnia, druga). Lista komisariatów zawierała wszystkie byłe miasta wojewódzkie (49 miast). W każdym mieście przygotowane były namiary na komisariaty (oraz odpowiadające ich podległości miejsca zdarzeń). Zasada pozwalająca uniknąć problemu nieodbierania telefonów polegała na tym, że dzwoniemy na pierwszy komisariat w danym mieście, a jeśli nie udaje się nam połączyć, dzwoniemy na kolejny, i kolejny.

Godzina zero, czyli test właściwy

Dzięki temu, że rzetelnie dokonaliśmy/łyśmy pretestu, samo przeprowadzanie testów poszło niezwykle gładko. Oczywiście pomijając fakt, że była to ciężka, wyczerpująca zarówno fizycznie, jak i psychicznie praca dla testerek, a także dla osób im towarzyszących (nagrywających, przygotowujących kolejne adresy, mapy, itp.). Testy trwały dwa dni robocze.

Pierwszego dnia głównym celem było wykonanie maksymalnej liczby rozmów, by drugiego dnia mieć swego rodzaju zapas komisariatów. To ważne, gdyż jeśli drugiego dnia nie udałoby się przez cały dzień dodzwonić na komisariat, z którym rozmawialiśmy pierwszego dnia, cały wysiłek szedł na marne – brakowało bowiem najistotniejszej cechy możliwości porównania reakcji na podobne, aczkolwiek różne (w sensie wymaganej prawem) reakcji ze strony funkcjonariuszy/ek.

Statystyka

Ostatecznie zdecydowaliśmy się sprawdzić komisariaty w każdym z 49 byłych miast wojewódzkich.

Wykonaliśmy 280 telefonów (łącznie z nieodebranymi).

Przez 2 dni udało nam się dodzwonić do 101 komisariatów, z czego jednego dnia do 53, a drugiego do 48.

Telefony odbierali głównie mężczyźni (98 procent).

Co po testach?

Mimo że po każdej rozmowie testerki wypełniały ankietę, by zapewnić obiektywizm, wszystkie rozmowy zostały ponownie przesłuchane i zweryfikowane. Po dwie osoby słuchały tych samych nagrań. Wszystko w celu wyeliminowania błędnych wniosków.

Następnie nastąpił czas podsumowania wyników. Analiza rozmów i kwestionariuszy wypełnionych przez testerki wskazuje, że kobiety doświadczające przemocy domowej są traktowane gorzej niż kobiety doświadczające przemocy ze strony osoby obcej. Objawia się to między innymi w zadawaniu niepotrzebnych bądź bagatelizujących sytuację pytań przed udzieleniem potrzebnej informacji, udzielaniu informacji niekompletnej czy sugerowaniu okoliczności łagodzących wobec sprawcy ataku (męża). Choć często wobec obydwu testerek osoby udzie-

lające informacji bagatelizowały wydarzenie, to wobec kobiet doświadczających przemocy domowej częściej sugerowali polubowne rozwiązanie sprawy. To niepokojąca i zarazem dyskryminująca praktyka, tym bardziej że zachowania w stosunku do osób skarżących się na problem ze strony najbliższych są szerzej zdefiniowane i określone (np. w procedurze Niebieskiej Karty). Nawet jednakowe zachowanie w stosunku do obydwu testerek wypełniać może zatem kryteria dyskryminacji, gdyż reakcje policji nie powinny być identyczne, ale dostosowane do specyficznej potrzeby potencjalnych ofiar.

Kolejnym krokiem, już poza samym testem, jest działanie rzecznicze, polegające na przekazaniu wyników Komendzie Głównej Policji, z zaproszeniem do wspólnej rozmowy na temat możliwości poprawienia opisanej sytuacji. Jeśli do tego dojdzie, wyniki testów nie będą upubliczniane, tak by nie piętnować tych, którzy chcą dokonać zmiany. Jeśli nie uda się wejść w dialog, powstanie zewnętrzny, publiczny raport pokazujący problem.

W tym miejscu chcemy podzielić się uzyskanymi przez nas informacjami, zdaniami wypowiedzianymi przez policję, które były interesujące, więc cytujemy:

Informacje/pytania usłyszane przez testerkę zaatakowaną przez osobę obcą:

- Policjant zapytał „ Czy sprawca celowo panią pchnął? ”, „Jaki był motyw jego działania?”
- „Czy mężczyzna chciał pani zrobić krzywdę w pani odczuciu?”, „Czy na klatce było ciemno?”
- Poszkodowana powinna ustalić dane sprawcy za pomocą detektywów, nie ma sensu zgłaszać.
- „Po co zgłaszać? To nic nie da.”
- „Tak bez powodu panią zepchnął?”, „Czy w bloku jest domofon?”
- Kontakt do dzielnicowego wywieszony na klatce schodowej.
- Kontakt do dzielnicowego znajduje się wraz ze zdjęciem na stronie internetowej policji.

Informacje uzyskane przez testerkę zaatakowaną przez męża:

- „Do adwokata po poradę, bo to pewnie sprawy rozwodowe”.
- Policjant pyta, czy są w trakcie separacji lub sprawy rozwodowej? Dzielnicowy mógłby porozmawiać z mężem, ale nie wiadomo, jak mąż reaguje na policję. Lepiej nic nie robić, bo to będzie koniec ich związku, jak rozpocznie procedurę Niebieskiej Karty, to będzie trochę trwało, więc czy mają dwa mieszkania? Jak sytuacja będzie się powtarzać, to dzwonić na numery alarmowe, to policja może zatrzyma męża na noc, ale wtedy ona musi złożyć zeznanie, ale czy wtedy oni jeszcze będą razem, czy będzie związek?
- Policjant mówi: „rozumiam, że macie Państwo konflikt”.
- Policjant zachęca do spotkania z dzielnicową, która spotka się z mężem, wytłumaczy, co grozi za podnoszenie ręki na żonę, wytłumaczy, co go czeka, jeśli to zrobi jeszcze raz.
- Policjant mówi: ”Ktoś się napracuje a i tak sprawy nie będzie, ale obdukcje zbierać.”
- Zrobić obdukcję i z kartą medyczną zgłosić się na policję.

- Założenie sprawy z powództwa cywilnego, jeśli chce go nauczyć lub ukarać.
- Sprawa do sądu cywilnego – opłata 400 zł lub rozmowa dzielnicowego z mężem wychowawczo-pionująca, a jak będzie obdukcja, to sprawa jest dla policji.
- Nie ma sensu wnosić do sądu, bo może się dogadają, trzeba być optymistą, ale wszystko wskazuje na to, że sytuacja może się powtórzyć, obdukcję zrobić w zakładzie medycyny sądowej koszt 80 zł, schować przed mężem w szafie głęboko lub u koleżanki.
- Na razie za wcześnie, to byłoby „wchodzenie z butami w czyjeś życie”, „pewnie pani chce to naprawić”, „interweniuujemy, jeżeli przemoc przybiera ostrzejszą formę”.
- Sprawa nietykalności cielesnej, ona musi rozważyć, czy chce się sądzić z mężem, „może chłopina ma jakieś problemy”, ale potem „nie ma wytłumaczenia, ale nie wiem, czy o wszystkim sobie mówicie”.
- Przyjmują, jeżeli powyżej 7 dni, do 7 dni do sądu, ewentualnie jeżeli groźby karalne to też policja

Po zakończonej pracy testerki odpowiadały na pytania w kwestionariuszu dotyczące ich odczuć na temat atmosfery rozmowy, własnego komfortu i nastawienia rozmówców/rozmówczyń. Najogólniej rzecz biorąc (szczegółowe analizy dostępne są u autorów badania), uzyskaliśmy następujący obraz:

1. Testerka pierwsza była częściej przekonana o tym, że funkcjonariusze/ki chcieli jej pomóc, była mniej skrępowana przy zadawaniu dodatkowych pytań, miała pozytywniejsze wrażenia odnośnie do przebiegu konwersacji. (Testerka „kobieta obca”)
2. Testerka druga miała częściej wrażenie, że rozmówcy/rozmówczynie chcą ją zbyć i oceniają ją, co sprawiało, że czuła się często niekomfortowo i sfrustrowana. (Testerka „kobieta żona”)

Obiektywnie rzecz ujmując, ze wszystkich opisywanych przypadków tylko jeden z policjantów kompetentnie udzielił dokładnych informacji, czyli co należy zrobić, jakie działania można podjąć, nie oceniał zachowania osoby zgłaszającej, zachęcał do przyścia na komisariat w celu zgłoszenia zdarzenia.

Powyższe cytaty zamieszczamy bez komentarza z naszej strony, to zostawiamy do oceny czytających. Stwierdzenia, które padły z ust dyżurujących funkcjonariuszy, są autentyczne. W jaki sposób działają na kobietę zgłaszającą zdarzenie, możemy sobie tylko wyobrazić. Czy w sytuacji stresu usłyszy tylko konkretne wskazówki, czy także uwagi, trudno to określić. Uważamy, że naszym obowiązkiem jest przedstawić to, co usłyszały nasze testerki. Piszemy o ich odczuciach, więc pokazujemy, z czego to mogło wynikać. Nie podajemy, na jakim komisariacie uzyskały przedstawione powyżej informacje, a na jakim uzyskały informacje, jak mają postąpić.

A teraz kilka obserwacji:

- Nie zawsze wiadomo, że udało się dodzwonić na komisariat – odbierający telefon tego nie mówi. Gdy zgłasza się automatyczna sekretarka, nie ma nagranej informacji, że to komisariat.

- Policjanci odbierający rzadko się przedstawiają, a ci, którzy to robią, robią to w sposób niewyraźny, a przecież zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 26 lipca 2005 r. w sprawie sposobu postępowania przy wykonywaniu niektórych uprawnień policjantów: „§ 2. 1. Policjant, który przystępuje do czynności służbowych związanych z wykonywaniem uprawnień określonych w § 1 pkt 1-3, 5, 7 i 8, jest obowiązany podać swój stopień, imię i nazwisko w sposób umożliwiający odnotowanie tych danych, a także podstawę prawną i przyczynę podjęcia czynności służbowej”. Wydaje się, że obowiązuje to także w pracy dyżurnego na komisariacie. Niektórzy z odbierających tak robili.
- Niejasna jest sprawa obdukcji i zaświadczeń lekarskich dotyczących uszczerbku na ciele. Pierwsze jest wydawane przez uprawnionych do tego lekarzy oraz opłacane przez osobę zgłaszającą się. Bezpłatne dla ww. osoby tylko w razie zlecenia przez policję, prokuraturę lub sąd. A przecież osoba dotknięta przemocą w rodzinie ma prawo do bezpłatnego zaświadczenia lekarskiego, zgodnie z rozporządzeniem z dnia 13 września 2013 roku w sprawie procedury „Niebieskiej Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta”. Jest ono sporządzane przez lekarza pierwszego kontaktu. Jest to rzecz bardzo istotna, wymagająca wyjaśnienia, czy policjanci używają zamiennie stwierdzeń „obdukcja” i „zaświadczenie lekarskie”, być może potrzebne są szkolenia w tym zakresie. Pytanie brzmi, czy jeśli słyszymy, że mamy zapłacić za dokument od lekarza, to czy na nas to działa zachęcająco, żeby takie działanie podjąć?
- Interesujące też wydaje się zagadnienie dotyczące ustalenia w razie przemocy ze strony osoby najbliższej (w badanym przypadku męża), dlaczego policjanci informują, że ma zastosowanie tu tylko i wyłącznie oskarżenie prywatne. Nawet w wypadku obrażeń poniżej 7 dni ma zastosowanie art. 157 § 4 kodeksu karnego. Artykuł ten określa, że jeżeli sprawca jest osobą najbliższą, wspólnie zamieszkującą z ofiarą, a uszczerbek na ciele nastąpił na okres poniżej 7 dni, to stosuje się oskarżenie publiczne, czyli działania podejmuje prokurator, a nie ma tu zastosowania działanie z oskarżenia prywatnego. Jest to zagadnienie, które warto poruszyć w trakcie działań rzeczniczych. Jasne stanowisko w tej sprawie, krótka instrukcja dla oficerów dyżurnych byłaby, naszym zdaniem, w tej sytuacji pomocna.
- Policjanci informują osobę doznającą przemocy, że taką sprawę powinna zgłosić: „bezpośrednio do sądu z oskarżenia prywatnego”, „pozwu cywilnego” lub jako oskarżenie „prywatno-skargowe” czy „karno-skargowe”. Czy mamy rozumieć, że jest to ta sama czynność prawna, czy powyższe informacje są używane przez informujących zamiennie? To także wymaga wyjaśnienia.

Warto!

Nie zdradza się puenty w śródtytułach, ale w tym wypadku od razu musimy powiedzieć, że warto było przeprowadzić taki test. I to z wielu powodów, na kilku płaszczyznach.

Pierwszy, najważniejszy, to ten dotyczący możliwości wprowadzenia zmiany praktyki na komisariatach. Jest spora szansa, że ta ciężka i przez to rzetelna praca zostanie doceniona i wzięta pod uwagę przez instytucję, która była testowana.

Drugi powód to wzrost wiedzy na temat samej pracy policji, procedur i wewnętrznych wyzwań. To ważne zwłaszcza dla organizacji pracujących w obszarze wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji/przemocy. Naszą wiedzą możemy podzielić się z innymi, co w efekcie poprawia skuteczność działań samych organizacji, jak i ich podopiecznych, klientów/tek.

Kolejną wartością jest możliwość wielomiesięcznej, wspólnej pracy osób z różnych miejscowości, z różnych miast. Wielogodzinne rozmowy, dyskusje, wspólne mierzenie się z rzeczywistością buduje wciąż niepełny kapitał społeczny. Przeprowadzony test jest także nadzieją, że opisywane na początku emocje (negatywne) zostały przekute na działanie zmieniające system. I dzięki temu zmniejszą liczbę osób, które są nieprofesjonalnie, niezgodnie z prawem i procedurami traktowane przez policję.



Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego to ogólnopolska organizacja zajmująca się monitorowaniem zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Członkami stowarzyszenia są prawnicy/prawniczki, których zainteresowania skupiają się wokół zagadnień ochrony praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji w szczególności bez względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, tożsamość płciową, religię, przekonania, przynależność do związków zawodowych oraz niepełnosprawność.

Publikacja zrealizowana w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy EOG.

